

# Unitat



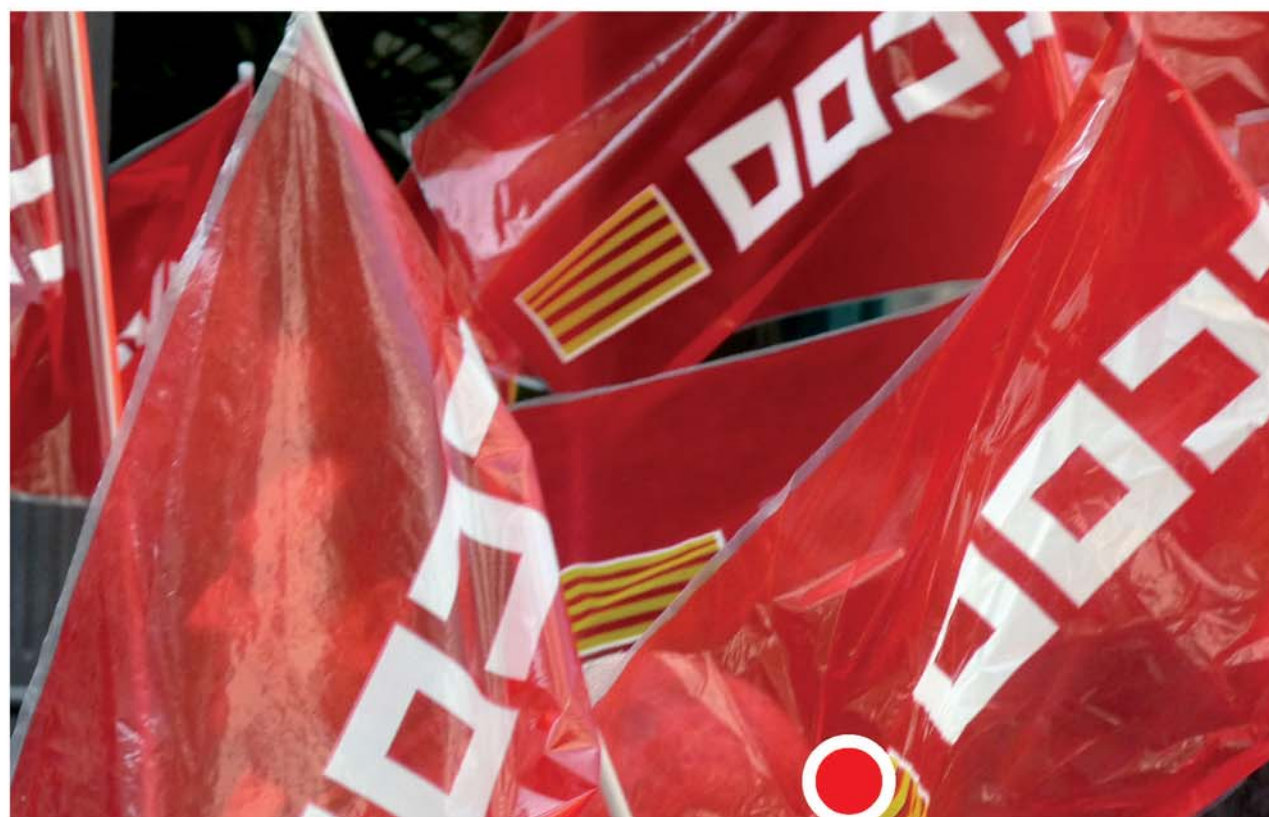
Comissions Obreres de les Illes Balears

Exemplar gratuït

Palma · maig · 2011 · Núm. 33

## OCUPACIÓ AMB DRETS, CONTRA ELS RETALLS SOCIALS

# 1



# maig

Palma: 11.30 h Plaça d'Espanya  
Eivissa: 11.00 h Carrer Navarra  
Menorca: 12.00 h Plaça de l'Esplanada

## EDITORIAL

## Unitat

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:**  
Fernando Lezcano, Alejandro Miquel Novajra,  
José Luis García, Eva Cerdeiriña, Mònica Nevado,  
Agustina Canosa, Ginés Díez, Margot Sastre,  
Ramon Enric Carreras, Rafael Pons,  
Katiana Vicens, Marga Jiménez  
i Verónica Rosselló.

**Correcció lingüística:**  
Rosa R. Beltran

**Realització:**  
Marco Spinazzola · ECOGRÀFIC

**Edició i impressió:**  
Omni

**Distribució:**  
Nouvent

**Dipòsit legal:**  
PM 132-1986

**Tirada:**  
20.000 exemplars

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

Un any més, els treballadors i treballadores d'arreu del món tenim l'oportunitat de participar de forma col·lectiva en la commemoració del «Dia Internacional del Treball», un dia que es configura com a reivindicació dels nostres drets.

És precisament el dret al treball el que en els darrers anys es veu més clarament afectat per la situació de crisi que patim, i és també aquest dret a tenir un treball decent, remunerat, segur i amb drets laborals el que cal reivindicar amb més força que mai.

El Primer de Maig és així mateix un dia de solidaritat entre el grup de persones més nombros del món, els treballadors i les treballadores, en què els que tenen feina es solidaritzen amb aquells que l'han perduda, els que tenen treballs ben remunerats es solidaritzen amb aquells que tenen salaris baixos, els que gaudeixen de tots els drets laborals es solidaritzen amb aquells que veuen com els retallen els seus, els que tenen un treball estable es solidaritzen amb els treballadors eventuais i precaris.

Això, i molt més, és l'esperit del 1r de Maig i és necessari que tots i cada un de nosaltres ens involucrem de manera responsable, perquè com a individus tots tenim una responsabilitat col·lectiva. La responsabilitat de defensar allò que és comú a tots, la responsabilitat de recuperar el sentiment de pertinença a la «classe treballadora» amb tot l'orgull que implica formar part de la força del treball d'un país, tan important i tan menyspreada en els darrers temps per institucions no democràtiques i pels lobby de poder.

El que ens permet créixer i avançar com a individus és la força d'allò col·lectiu. Així, i davant els atacs constants als drets dels treballadors i les treballadores, cal pensar en plural, organitzar-se, solidaritzar-se i implicar-se en un impuls que ha de provocar un canvi necessari a la nostra societat.

De tots és sabut que en els períodes normals, en les tasques col·lectives alguns fan els esforços mentre la

resta mira i es beneficia dels resultats. Fins i tot, sabem que en els moments com l'actual, en què cal que tots empenyem junts cap allà mateix, alguns només continuen mirant. Aquesta serà la seva única acció, la de mirar i esperar que els altres de forma col·lectiva facin els esforços que els reportaran beneficis individuals. Potser no han entès que l'associacionisme orientat a aconseguir el bé comú, entenent-lo com a benestar col·lectiu i justícia social, es troba íntimament relacionat amb la construcció de benestar individual i constitueix en si una bona mesura que suavitzava els efectes de les crisis presents i prevé l'adveniment de les futures. Les crisis capitalistes com la que vivim es nodreixen d'un sistema social en què l'ambició individual constitueix el principal motor del moviment a través de l'acumulació de capital. La solidaritat (fraternitat, empatia, consideració de l'altre, etc.) constitueix una excel·lent vacunació contra aquestes dinàmiques. Després, l'acció col·lectiva no només construeix un futur mancat de crisi (almenys capitalista), o promou benestar individual i col·lectiu, sinó que sembla dinàmiques de relacions socials diferents de les derivades de l'interès individual aïllat.

El proper 1r de Maig, tots i totes tenim l'oportunitat i la ineludible responsabilitat de fer-nos veure com el que som, un gran col·lectiu de ciutadans i ciutadanes descontents, però no resignats. El més gran col·lectiu, el de treballadors i treballadores que continuem lluitant per conservar els nostres drets laborals i l'Estat del Benestar que altres ens llegaren. Ningú ha dit mai que aquesta sia una tasca fàcil, però ningú pot caure en l'error de pensar que és una tasca impossible.

**JUNTS PODEM!  
VISCA EL PRIMER DE MAIG!  
VISCA ELS TREBALLADORS  
I LES TREBALLADORES!**

## ACTES 1r de MAIG

### MALLORCA

Dimarts 19/04 - 11.00 h al Teatre Sindical de CCOO  
**ASSEMBLEA DE DELEGATS I DELEGADES CCOO**

Dijous 28/04 - 09.30 h al Parc de ses Estacions  
**DIA INTERNACIONAL DE LA SALUT LABORAL**

· Concentració de delegats i delegades  
· Lectura del manifest

**Taller teoricopràctic de suport vital bàsic:** s'instal·larà una carpa al Parc de ses Estacions durant tot el dia, oberta a la ciutadania en general, on es pretén divulgar els coneixements bàsics sobre reanimació cardiopulmonar.

### Diumenge 01/05

#### FESTA 1r de MAIG

· 11.30 h – Manifestació

S'iniciarà a la plaça d'Espanya i finalitzarà al passeig del Born

· 13.00 h – Festa al Parc de la Mar

Podreu gaudir d'una gran «torrada»(1) amenitzada amb actuacions musicals i actuacions infantils per als més petits.

També podreu participar en la primera competició de Jocs Populars de veterans contra joves. (Per a inscripció: info@ib.ccoo.es)

- (1) Els tiquets es posaran a la venda a la vostra Federació i als locals de CCOO a 2 euros. El dia 1r de Maig estaran a la venda al Parc de la Mar a 3 euros.  
(2) Podeu recollir els tiquets a la vostra Federació i als locals de CCOO a 20 euros.

### Divendres 13/05

**Sopar d'afiliats i afiliades**  
· 21.00 h – Poble Espanyol (2)

### MENORCA

Diumenge 01/05

#### FESTA 1r de MAIG

· 12.00 h – Manifestació des de la plaça de l'Esplanada

14.00 h – Dinar de germanor.  
Paella al càmping de Son Bou

### EIVISSA

Diumenge 01/05

#### FESTA 1r de MAIG

· 11.00 h – Manifestació des del carrer Navarra

14.00 h – Dinar de germanor.  
Al restaurant La Terraza de la Platja d'en Bossa



# ILP: medio millón de firmas por el empleo estable

FERNANDO LEZCANO  
SECRETARIO DE  
COMUNICACIÓN DE CCOO

El 29 de septiembre de 2010, millones de trabajadores secundaron la huelga general contra la reforma laboral y la política económica del Gobierno. Tras la huelga, los sindicatos emplazaron al Ejecutivo a rectificar los capítulos esenciales de la reforma (despido, contratación, negociación colectiva) porque de lo contrario el conflicto seguiría abierto. Y aunque la huelga provocó de inmediato un cambio de Gobierno, las declaraciones de sus miembros no salían de una ambigüedad calculada, a medio camino entre su lealtad a las políticas aprobadas y la imprescindible necesidad de cambios. Así las cosas, CCOO y UGT mantuvieron la tensión reivindicativa, convocaron paros parciales y manifestaciones en todo el país, el 15 y 18 de diciembre, y advirtieron al Ejecutivo que la reforma laboral que abarató el despido, reforzó la precariedad del mercado de trabajo y lesionó gravemente los derechos de los trabajadores, contaría siempre con el rechazo del movimiento sindical.



CCOO fue consciente, sin embargo, de que el país y más concretamente, los trabajadores, necesitaban activar un nuevo proceso de diálogo social para trascender al conflicto no cerrado de la reforma laboral, y abordar compromisos en materia de pensiones, empleo, negociación colectiva, política industrial y empleados públicos. Nuestra oposición a la reforma del mercado de trabajo debía transformarse en acción sindical y política, y a la vez el movimiento sindical estaba obligado a decidir sobre el futuro de importantes derechos sociales. De esta forma, se inició un nuevo

periodo de diálogo social que ganó en intensidad y concluyó con un gran Acuerdo Social y Económico para blindar las pensiones públicas del futuro, reforzar las políticas activas de empleo, canalizar la reforma de la negociación colectiva, avanzar en una política industrial y energética y recuperar el diálogo en las Administraciones Públicas. Acuerdo que no resolvía el conflicto de la reforma laboral, que los sindicatos convirtieron en un nuevo reto: presentar una Iniciativa Legislativa Popular para cambiar en el Parlamento la reforma laboral.

## En marcha la ILP

La reforma laboral impulsada por el Gobierno, con respaldo de la mayoría parlamentaria, ni crea empleo, ni ayuda a crearlo. Sus diez meses de vigencia confirman sus credenciales: trabajadores más desprotegidos, despidos con menor indemnización, mayor poder empresarial en la negociación colectiva, marco más favorable para la rescisión del contrato, dualidad reforzada del mercado de trabajo y precariedad consolidada. Fueron las exigencias básicas de las organizaciones empresariales para, decían, incentivar la creación de empleo, pero la realidad es bien distinta: se ha retrocedido bruscamente en derechos y ha aumentado el desempleo hasta límites insostenibles. Por eso, CCOO y UGT decidieron recuperar la iniciativa sindical y promover una ILP para emplazar a las fuerzas políticas parlamentarias a reconsiderar la reforma laboral aprobada. Una proposición de ley para defender el empleo estable y con derechos, debidamente articulada, que se oriente a conseguir dos grandes objetivos: combatir la segmentación del mercado de trabajo, fa-

voreciendo el acceso y la permanencia de los trabajadores en el mismo a través de empleos estables y de calidad; y reordenar las medidas de flexibilidad interna para que operen como alternativa a la actuación empresarial del despido.

No olvida la ILP de CCOO y UGT que nuestro tejido productivo está construido sobre bases tecnológicas, de innovación y formación muy débiles, que lo abocan reiteradamente a una estrategia competitiva de reducción de costes salariales. De ahí la necesidad de cambiar el patrón de crecimiento que ha seguido la economía española hasta la fecha y apostar por una base industrial sólida que invierta en I+D+i, por mejorar el sistema educativo y vincularlo más y mejor al sistema productivo, y por consolidar y ampliar nuestro sistema de protección social.

La reforma laboral aprobada es un fracaso. Hace falta una nueva reforma laboral, más justa y equilibrada, que ayude a crear empleo y preserve los derechos de los trabajadores. Con ese propósito hemos presentado una ILP y en las próximas semanas tenemos que conseguir centenares de miles de firmas para que el Congreso de los Diputados debata la modificación sustancial de la reforma laboral.

Podéis firmar la ILP en cualquiera de las sedes territoriales de CCOO, o bien a través de vuestras federaciones.

## Eleccions sindicals en temps de crisi

**2011 és un any de concentració de processos electorals en què hem de renovar el 60% dels delegats elegits en les candidatures de CCOO**

JOSÉ LUIS GARCÍA  
SECRETARI  
D'ORGANITZACIÓ

L'any 2008 va esclatar una de les majors crisis mundials dels últims cent anys, crisi provocada per l'especulació financera que en el cas espanyol es va sumar l'esclat de la «bombolla» immobiliària. No cal estendre'ns en els motius que van provocar aquesta crisi, ja s'ha escrit molt sobre el tema, però sí hem de reflexionar sobre com en sortirem i de quina manera ens afecta en el nostre dia a dia als centres de treball.

La sortida de la crisi, ens diuen, passa per un model neoliberal basat en el desmantellament de l'Estat del Benestar que coneixem a Europa, tot això adomat per les recomanacions dels «mercats» sobre dèficit, mercat de treball, pensions, negociació col·lectiva, etc. Davant d'aquesta situació, des de CCOO hem hagut d'estructurar una estratègia de resistència, per contrarestar els atacs que des del govern espanyol i els mitjans de comunicació de la dreta més rànica hem patit en els últims temps. Ha estat des de la mobilització, i sobretot amb la jornada de vaga ge-

neral del passat 29 de setembre, quan hem aconseguit retornar aquestes qüestions a l'àmbit del diàleg social i evitar que es governi a cop de decretats. En aquest difícil i complicat context -a què hem d'afegir els 90.000 aturats que tenim a la nostra comunitat autònoma, fruit del tancament d'empreses i dels expedients de regulació d'ocupació- hem d'abordar l'any de concentració de processos electorals, en el que hem de renovar el 60% dels delegats elegits en les candidatures de CCOO. I tot això en unes condicions socials i econòmiques adverses que

comportaran que en els processos electorals s'elegeixi un nombre menor de delegats i delegades. En els moments difícils és quan la nostra afiliació sempre ha demostrat el seu compromís amb el sindicat. Actualment volen debilitar-nos per ser l'únic moviment organitzat que s'està enfrontant als atacs neoliberals que imperen en la majoria d'Estats de la Unió Europea, i és ara quan amb més força que mai tots i totes hem de participar i decidir per defensar els nostres drets.

És imprescindible unir els esforços de tota l'afiliació de CCOO per aconseguir a les urnes la representativitat que ens correspon, fet que ens legitima davant les institucions i davant la societat, per molt que algú s'entesti a dir el contrari. Aquest esforç ens correspon a tots i a totes. Com afiliats a CCOO hem de participar en les candidatures del nostre sindicat i votar les candidatures que presentem. En les candidatures de CCOO, HI FALTES TU, participa-hi i decideix.





## CONFEDERACIÓ

# Lliçons de gener: la proposta que ve del món àrab

ALEJANDRO MIQUEL NOVAJRA  
ANTROPÒLEG DE LA UIB



Societats tribals, clientelars, naturalment corruptes, sense sistemes de control extern, segmentàries (cadascú és membre de la societat en tant forma part d'una família, d'un poblat, d'una tribu i sempre es presenta en oposició grupal als altres grups). Estats, països, societats dintre dels quals no funcionen els mecanismes de la modernitat: ciutadania, producció, debat d'idees. Són (ho eren i eren considerats, com explicava de forma profunda Mohammed Abed-El-Jabri) els universos de la tribu, el botí i la creença ferma i única.

La realitat, però, és tossuda, testarda i insisteix a posar-nos entrebancs; ens trenca els esquemes. Les notícies d'Al-Jazira, dels sobrelavorats Facebook o Tweeter, o dels mitjans més clàssics ens escupen a la cara imatges i discursos d'una altra galàxia conceptual. Quin ha estat l'error? Si més no, quatre de concepció i anàlisi i un, potser el més important, de comprensió del que està passant ara. Primer, hem confós els governs amb les societats; hem atribuït a un suposat sistema intern el que, quasi sempre, ha estat la imposició des de l'exterior, el suport a un grup més procliu als interessos externs, o la resposta tergiversada i oportunista davant situacions de clar desavantatge en les relacions internacionals. Segon, s'ha imputat a característiques de cultures pròpies, a més a més, fixes, inalterades, sense història, el que sovint ha estat resultat de processos complexos i molt recents de canvi i interacció internacional (quantas «realitats ètniques brutals» són invencions colonials: com ara l'estricta divisió entre tutsis i hutus del rei Leopold de Bèlgica al Congo

segons el nombre de vaques posseïdes... i per necessitats censals de la metròpoli). Tercer, tot i que fa temps que existeixen estudis i informacions alternatives també sobre les societats àrabs, a Occident s'ha continuat amb el vell i còmode sistema de confondre la informació rebuda (passiva) amb les realitats actives (L'«Orientalisme» del plorat Edward Saïd n'és la crítica més oberta i clara).

El quart és gairebé un tòpic: àrab és igual a islàmic. D'acord que el paper de l'Islam a la societat àrab és diferent del del cristianisme a Europa (als EEUU caldria fer una discussió més fina; i tal vegada també per a Europa mateixa); d'acord amb la vella idea que, mentre el cristianisme s'instaura dins una societat ja preexistent (l'Imperi Romà) i en respecta els marcs d'actuació (altre cop caldria fer intervenir la història i algunes intencions i idees ben actuals), el profeta Mahoma fa una gran revolució política i pretén canviar la fragmentació tribal preexistent (cadascú amb el propi Déu-Bandera-Identitat-síntesi) per una nova societat unitària; doncs, l'Islam crea la Umma, la societat. Però el país amb més islàmics del món és Indonèsia, no àrab; Iran tampoc no ho és; bona part de la Xina professa l'islam i tampoc, els «moros» filipins, els wòlof senegalesos, els tanzans, els tamazigh... o tants afroamericans als EEUU o grups islàmics espanyols mateixos... I els cristians maronites siris (àrabs, tot i negar-ho de vegades) foren la causa de la desvinculació del Líban de la Gran Síria, per exemple. Encara hi ha una cadira a la missa del Gall de Betlem amb la «kufia» d'Arafat (l'esposa, palestina, era cristiana) on

anava cada vespre de Nadal com a president d'un poble plural i àrab. Amb tot, es podria continuar afirmant que l'Islam és determinant... però quin? Deia Clifford Geertz, a l'inici del seu llibre «Observant l'Islam», nascut d'anys de treball al Marroc i a Indonèsia, que qui considerés que no feia més que parlar del mateix paràs atenció en el fet que tots dos pobles oren mirant cap a la Meca, però des de punts geogràfics oposats. Recordem intel·lectuals europeus ben al mig del segle XX que no podien viure, per exemple, llurs homosexualitats lliurement a Europa (s'arriscaven i patien com a mínim presó) i fugien a Marrakesh, Tànger, Chauen on els santons suffs debatien tranquil·lament d'allò diví i humà amb ells.

I ens resta el cinquè; el darrer error: els canvis que s'estan produint poden ser admesos, entesos, però com a constatació de bona part de les percepcions precedents. El món àrab-islàmic comença a arribar a la nostra civilització, s'acosta a la modernitat de la qual fa anys, potser dos segles, que nosaltres gaudim. Ambdues qüestions discutibles: la segona, perquè el procés de pèrdua accelerada de les conquestes democràtiques, de l'Estat del benestar, de la capacitat negociadora –i doncs organitzativa– dels assalariats a Europa recorre l'espai, les institucions i les relacions més nostrades. La primera, perquè les propostes i les accions són noves, fresques, deutores sovint d'experiències profundes de lluites no vençudes i de fracassos flagrants (la globalització no pot ser proclamada només en una direcció; l'emigració no només pot ser font de coneixement, riquesa i aprenentatge quan la fan els europeus). De vegades trobam partits més o manco assimilables als europeus; de vegades rebutjos a part dels mateixos per raons que, deixem-nos de subterfugis, també ho haurien de ser a ca nostra. Hi ha nous tipus de sindicats, moviments socials («moviments», no associacions) que debaten, construeixen idees, elaboren discursos i proposen i apliquen la famosa (i sovint oblidada) praxi.

Tal vegada les lliçons ens vinguin d'allà i calgui aprendre'n.

## Neix la Plataforma per la Defensa de l'Estat del Benestar per a unir la societat civil contra els retalls socials

Comissions Obreres conjuntament amb més de deu organitzacions i entitats de les Illes Balears es van constituir el passat mes de març com a Plataforma per la Defensa de l'Estat del Benestar. L'objectiu d'aquesta Plataforma és el reforçament del teixit associatiu de les Illes Balears per unir esforços en interessos comuns i fer arribar propostes per a la defensa de l'Estat del Benestar.



UNITAT

Durant la presentació de la Plataforma, els responsables de les entitats que la conformen (CCOO, UGT, STEI, Coordinadora ONGS, Federació d'Associacions de Veïns, GOB, Obra Cultural Balear, Fapa Mallorca, AUGC i Federació de Associacions de Jubilats i Pensionistes de la CAIB) van sostenir que la crisi actual està posant en perill l'Estat del Benestar i, per tant, els drets dels ciutadans. Tots van coincidir que la lluita en iniciatives d'interès general ha de ser conjunta perquè en cas contrari la societat civil no podrà enfrontar-se als dictàmens del neoliberalisme.

La secretària general de CCOO de les Illes Balears, Katiana Vicens, va indicar que «un altre món més sostenible és possible» i va manifestar que és necessari impedir «la privatització dels serveis públics» amenaçats per la desestructuració de l'Estat del Benestar com a conseqüència de la crisi.

En el manifest presentat per la Plataforma es destaca com a principal objectiu la «defensa aferrissada d'aquest malmès Estat del Benestar» i es reclama que «els governs central i de les illes promoguin a través de les seves actuacions la cohesió social, la consolidació dels drets laborals, socials i econòmics», com a eixos de les polítiques actives per fer front a la crisi econòmica generada per les receptes neoliberals, que l'únic que pretenen es que la majoria social pagui la factura en benefici del gran capital».

El president de la Federació d'Associacions de Veïns de Palma, Jordi Sastre, va assenyalar que és una Plataforma oberta a tothom, sempre i quan «l'interès sigui lluitar contra les desigualtats de la societat.»

Per la seva part, la representant de la Federació d'Associacions de Pares i Mares d'Alumnes de Mallorca, Carme Aguado, va defensar que és molt important que no es destrueixi l'Estat del Benestar perquè «els nostres fills tenen dret a educar-se sense retalls socials». El president del GOB, Macià Blázquez, va reclamar la dignificació de la política i de les administracions públiques perquè «reequilibri els drets d'una societat amenaçada per la disminució de la qualitat de l'Estat del Benestar».

Des de la Coordinadora d'ONG de les Illes Balears, Marino de la Rocha va instar a la societat civil a ser solidària i a estar a l'aguait per a defensar els seus drets. «Els ciutadans no poden estar passius davant el deteriorament de l'Estat del Benestar», va dir.

El president de l'Associació de Jubilats i Pensionistes de la CAIB, Rafael Verger, va manifestar que l'eix fonamental de l'Estat del Benestar han de ser els serveis públics, tot reivindicant les ajudes als pensionistes en un moment tan difícil pels retalls de les pensions i dels recursos destinats a la Llei de dependència.

En la presentació d'aquesta Plataforma plural també van intervenir els representants dels sindicats Unió de Pagesos, UGT i STEI-i, per continuar amb les reivindicacions d'aquesta Plataforma.

## SECRETARIES

Servei d'Informació i Orientació per a l'Ocupació, +Qualificació, de CCOO Illes Balears

## Servei estratègic per a l'ocupació de qualitat

MARGA JIMÉNEZ  
COORDINADORA SERVEI  
D'ORIENTACIÓ

Un dels pilars en què se sustenta la millora de l'ocupació de qualitat és l'orientació laboral entesa com el conjunt de serveis que proporcionen estratègies encaminades a afavorir la integració laboral de les persones desocupades i ocupades. Atesa la situació de major dificultat entorn a l'ocupació derivada de la conjuntura econòmica actual, l'orientació laboral es perfila com un element estratègic per oferir a les persones desocupades i ocupades serveis per desenvolupar itineraris d'inserció i de millora professional personalitzats, mitjançant un procés d'assessorament. Durant el darrer any 2010 CCOO de les Illes Balears ha continuat gestionant el Servei d'Informació

i Orientació Laboral amb la col·laboració del Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB), per tal d'ajudar als treballadors en el procés de recerca d'ocupació i millora de la qualificació professional. A la nostra organització el Servei d'Orientació i Informació Laboral és una aposta confederal per donar un servei integrat d'ocupació i qualificació a les organitzacions territorials i federals, a les persones afiliades i als treballadors i treballadores en general.

### Com accedir al Servei + Qualificació

Per accedir al Servei una persona desocupada primer ha d'estar inscrita a l'oficina del SOIB, i si és un treballador o treballadora en actiu, l'accés és directe, només cal sol·licitar cita prèvia. A més, el



Servei posa a disposició dels usuaris tallers formatius (entrevista de selecció, introducció a internet, internet per a la recerca de feina, etc.) i l'Espai per a la Qualificació

on poden treballar de manera autònoma, però comptant amb l'assessorament d'un tècnic professional, en la recerca de feina. Per a aquest període 2011 cal des-

taçar l'ampliació territorial del Servei amb la incorporació de més punts d'atenció a l'illa de Mallorca. Així que actualment Palma, Inca, Alcúdia, Manacor, Muro, Can Picafort, Artà, Cala Millor i Capdepera ja disposen del servei. A Menorca, s'incorpora Ciutadella al centre de Maó, i a l'illa d'Eivissa a Vila, com fins ara. Quant al Pla de feina per aquest any, el Servei +Qualificació s'ha plantejat tres grans àrees de treball. D'una banda, l'atenció a les persones, on es desenvolupa l'atenció directa a les persones usuàries del Servei, treballadors i treballadores independentment de la seva situació laboral; d'altra, la difusió del Servei, perquè enguany a més de comptar amb la difusió en mitjans de comunicació s'ha programat incidir més en les tecnologies de la informació i la comunicació tals com recursos multimèdia, web i aplicacions 2.0; i en darrer terme, i no menys important, l'avaluació del Servei, per tal de consolidar i mantenir la Certificació de Qualitat de la Norma ISO9001:2008 i fer un pas més cap a l'Excel·lència amb l'acreditació EFQM.

## Novetats en la normativa d'estrangeria

EVA CERDEIRIÑA  
SECRETÀRIA DE POLÍTICA  
SOCIAL, IMMIGRACIÓ I  
COOPERACIÓ

La Mesa de Diàleg Social sobre immigració, constituïda pel Govern, CEOE, CEPYME, CCOO i UGT, ha arribat a un consens sobre el text de l'Esborrany del Reglament de la Llei orgànica 4/2000 sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social després de la reforma de la Llei Orgànica 2/2009.

Si bé el text arriba amb vuit mesos de retard sobre el mandat previst, el document consensuat (i encara no aprovat a l'espera dels preceptius informes) ha estat ben rebut en general.

Des de Comissions Obreres Illes Balears el valorem positivament. Com a premissa, l'Acord de diàleg social ressalta la validesa i importància d'aquest model a tres bandes en la gestió dels fluxos migratoris, i més en aquests moments de crisi econòmica en què la temptació de discursos demagògics i xenòfobs respecte a la immigra-

**El document consensuat preveu que la contractació a l'exterior garanteixi els drets dels treballadors migrants i es fomenti la igualtat efectiva de drets i deures entre la població immigrant i l'autòctona, entre d'altres aspectes**



Immigrants cercant feina a l'aula de CCOO.

ció és el nostre pa de cada dia. D'una forma més detallada, podem destacar els punts positius de l'esborrany del reglament que són motiu de satisfacció, com que s'asseguri que la contractació a l'exterior garanteixi els drets dels treballadors migrants i per-

meti la integració social d'aquesta població treballadora. També valorem que es fomenta la igualtat efectiva de drets i deures entre la població immigrant i l'autòctona, es promou la participació política ciutadana i s'aborda igualment les renovacions de les

autoritzacions de residència i treball des de la perspectiva d'afavorir tant el manteniment de la situació de regularitat com la continuïtat en el mercat de treball de les persones immigrants.

El document acordat permetrà simplificar la normativa i dotar-la de dosis més grans de claredat i seguretat jurídica, a més de millorar, al seu torn, la coherència i la coordinació de les actuacions de les diverses administracions, qüestió aquesta que cada vegada adquireix un major protagonisme en la inserció de la població immigrant.

El text, emperò, també ha recollit crítiques que s'han traduït en propostes de textos alternatius. De la mateixa manera, s'han presentat proposicions que fan referència a aspectes que no es contemplen en la redacció presentada. Així, per exemple, el Consell General de l'Advocacia d'Espanya sol·licita al Govern que garanteixi «l'assistència lletrada en totes les fases dels procediments administratius que comportin privació de llibertat, com així mateix en els supòsits de repatriació de menors i tràfic de persones».

Altres organitzacions, com ara SOS Racisme, critiquen, entre d'altres aspectes, l'estreta i excessiva vinculació de la immigració

amb el mercat de treball, en detriment d'un tractament de la immigració més vinculat al lliure desenvolupament de les persones i dels seus drets.

Si bé el Fòrum per a la Integració Social dels Immigrants considera favorablement nombrosos aspectes, tals com l'establiment de mesures que permetin l'efectiva protecció de les dones immigrants víctimes de violència de gènere, o la introducció d'un nou supòsit de residència per arrelament per a ascendents d'un menor de nacionalitat espanyola, això no és obstacle perquè hagi emès un extens i motivat dictamen amb propostes i modificacions a l'articulat de l'esborrany.

Aquestes i altres al·legacions presentades significaran indubtablement una sobrecàrrega de treball per als serveis jurídics del Ministeri de Treball i Immigració, però estam segurs que poden enriquir un text fonamental per als objectius prioritaris a curt i mitjà termini: normalitzar i socialitzar la situació dels immigrants i combatre la discriminació en les condicions laborals.

Finalment, una altra tasca que haurem d'afrontar els sindicats en el marc de la negociació col·lectiva, serà la gestió de la diversitat a les empreses.



## SECRETARIES

## Descobrint les pròpies capacitats

MÒNICA NEVADO FERRÀ  
ORIENTADORA LABORAL

Malgrat la situació actual de crisi econòmica, no s'hauria d'oblidar el propòsit o sentit que li donam a la nostra vida laboral, el perquè de tot plegat, quin significat té la feina. L'orientació professional i/o laboral hi té molt a dir al respecte. De vegades, per donar resposta a les nostres inquietuds o plantejaments necessitam una estimulació externa, i l'ajuda que pot oferir un orientador pot ser clau per agafar les regnes i donar un gir a la trajectòria seguida fins al moment. Tots els savis d'Occident i d'Orient coincideixen en afirmar que només és feliç qui es coneix a si mateix. Francesc Torralba, filòsof i escriptor català, diu que qui es coneix sap les potencialitats amagades del seu ser però també les seves fronteres i necessitats. Per tant, amb l'orientació hem d'ajudar la gent a trobar el seu objectiu vital, aquell que dóna sentit i recolza l'acció. Per això, haurem de fer una autoanàlisi: per a què estic fet?, què puc donar? Hem de poder descobrir les passions que té una persona; hi ha gent que es capaç de fer riure, i d'altres que saben donar consol, etc. De mica en mica, la persona haurà d'anar reduint la por i la inseguretat per anar creant un millor autoconeixement i descobrir, així, les seves pròpies capacitats.

De fet, si cada treballador hagués elegit la feina que el motiva, aquella que li dóna sentit, s'adonaria que és molt més feliç. És d'allò més curiós com, en temps de convulsió econòmica i política, han saltat les estadístiques de molts països per intentar mesurar la felicitat. El PIB, l'índex habitual que s'empra per a calcular l'activitat econòmica i, per tant, el progrés, no acaba de donar els resultats esperats, ja que el creixement econòmic no és sinònim de benestar social. I per això algunes persones, han creat un nou indicador que mesuri la felicitat, anomenat FIB (Felicitat Interior Bruta).

Perquè cap professió per ella mateixa fa feliç l'home, sinó que ho fa la manera en què l'exerceix, el fet d'aconseguir major felicitat a la feina també beneficia l'empresa. En definitiva, amb l'orientació laboral hem de poder arribar a descobrir l'univers en què la persona se sent còmoda i feliç, per després intentar afavorir la passió a partir de l'esforç i la disciplina.

Com cada any, els sindicats commemoram el 28 d'abril amb un doble objectiu: un record i un reconeixement a les persones que han perdut la vida i la salut a la feina sota unes condicions inadequades i, precisament per això, una jornada per posar en evidència que els danys derivats de la feina són evitables i que els empresaris i els poders públics tenen responsabilitats grans en la seva prevenció.

Aquest any, caracteritzat pels durs efectes de la crisi econòmica que patim des de finals de 2007, s'ha cobrat dia rere dia importants xifres de destrucció d'ocupacions i s'ha alimentat de les retallades en els drets dels treballadors/es i de la precarització de les relacions laborals. Les reformes promogudes pel Govern d'Espanya col·loquen els treballadors i treballadores en una situació més precària enfront del major poder que dota els ocupadors.

La necessitat de crear ocupació propicia que altres obligacions o deures envers els treballadors cedixin en importància. L'estímul a la creació d'ocupació i riquesa contribueix, en certa manera, a fer que les autoritats siguin més laxes en exigir el pagament de sancions per infraccions o que els controls siguin menys exigents. Les reformes legals i l'impuls de les mesures preventives des de l'entrada en vigor de la Llei de prevenció de riscos laborals, i dels programes nacionals o territorials per a l'estudi i el control dels danys del treball, han afavorit el descens continuat dels índexs de sinistralitat.

Però cal tenir en compte que amb la crisi dels últims dos anys ha disminuït la intensitat de mà d'obra en sectors de més risc i accidentalitat, alhora que han estat expulsats del mercat els treballadors temporals o que reforçaven les demandes en moments de més intensitat de feina. **Tot això contribueix al descens en les xifres de danys, però no ens pot dur a abaixar la guàrdia;** les circumstàncies d'un moment de baixa productivitat no ens poden fer confondre la perspectiva i que tinguem la idea que s'ha guanyat la batalla contra la sinistralitat. Es continuen **registrant xifres elevades i inacceptables d'accidents i malalties professionals.**

# 28 d'abril de 2011

## Amb sindicats la feina és més segura

### Per la plena ocupació, sense renunciar a la seguretat i la salut en el treball



A Espanya moren cada dia 2 treballadors/es com a conseqüència de la seva activitat laboral, 13 pateixen un accident de treball greu durant la seva jornada, i 1.503, un accident lleu. Igualment, cada dia 46 persones són víctimes d'una malaltia professional a Espanya. Tot això sumat a un subregistre creixent de malalties i d'ocultació de danys.

Per tant, sense un sistema ben assentat de prevenció amb la implicació de tots els participants, no obtindrem uns resultats en què l'absència de dany sigui l'objectiu d'excel·lència.

No és concebible que la declaració de malalties professionals amb baixa hagi disminuït en paral·lel a la caiguda dels accidents, ja que, en el cas de les malalties, des de l'exposició als efectes hi ha un període de latència

d'anys, per la qual cosa no es pot manifestar un resultat tan evident de descens en un espai de temps tan curt després de l'exposició. Molt més encara si tenim en compte que les malalties professionals sense baixa, és a dir, sense cost, han augmentat enormement. Tampoc és admissible que l'epidèmia de les persones exposades a l'amiant quedi silenciada en el dol de les famílies que perden els seus membres sense que hi hagi una compensació, un reconeixement, una acció col·lectiva i un treball seriós i en profunditat per posar límit a aquest problema de salut pública i tractar adequadament les víctimes, l'únic «delicte» de les quals va ser conviure amb unes matèries i substàncies que varen anar minant la seva integritat física. El mateix que passa amb els malalts per l'amiant suc-

ceeix amb els càncers laborals, la sensibilització per exposició a productes químics, etc. Malgrat que des de Sanitat es reconeixen més de 12.000 morts anuals per càncers professionals, la falta de registre i coneixement exhaustius de les seves causes fa que la prevenció i la reducció d'aquesta mena de morbiditat sigui molt difícil.

Les males condicions de feina estan privant de qualitat de vida a les persones exposades, condicions que ja no només se cenyeixen als treballs en sectors com la mineria, sinó que han aflorat més casos en altres àmbits com ara la construcció, la manufactura industrial i altres. Les hipoacusies o sordeses professionals i els problemes osteomusculars són dolències físiques que castiguen inexorablement els treballadors i treballadores i que han de ser motiu d'atenció prioritària pels poders públics.

Avui dia es té consciència d'altres danys que, encara que denominam emergents, sempre han acompanyat l'ésser humà en la seva activitat productiva, els anomenats riscos psicosocials: treball per torns, ritmes de treball a demanda, competitivitat, retribució per objectius, precarietat i alta rotació en les ocupacions, manca de seguretat en els llocs de treball, atur... Tots models d'ocupació i d'organització del treball que propicien **que les empreses siguin medi de cultiu d'agents «patògens» que produeixen malalties** com ara l'estrès; la fatiga crònica; l'envelliment prematur; la síndrome del cremat; o la violència en el treball.

L'objectiu de crear ocupació per **donar feina al màxim nombre de persones** actives que manquen d'una ocupació remunerada, **no ens pot dur a abaixar la guàrdia.** Encara que **aquest objectiu és inajornable**, també ho és el fet de garantir que qui va a la feina hi torni en les mateixes condicions físiques i psíquiques en què hi ha anat; és més, la feina ha de servir perquè **les persones satisfacin** les seves necessitats de forma digna i raonable. Per a això, **les condicions de treball** han de permetre la participació constant i la manifestació permanent dels aspectes de millora per part de qui fa l'activitat productiva, **amb la finalitat d'augmentar-ne la seguretat.**

#### Actes organitzats a les Balears amb motiu de la commemoració del Dia Internacional de la Salut i la Seguretat en el Treball

##### Palma

Horari 9.30-14.00h: Concentració de delegats, lectura del manifest i Taller teoricopràctic d'actuació de suport vital bàsic en primers auxilis.

##### Menorca

Horari 9.30-14.00h: Concentració de delegats, lectura del manifest, i presentació de l'estudi «Diagnòstic sobre la situació de les malalties professionals a les Illes Balears», elaborat per la Secretària de Salut Laboral de CCOO Illes Balears.

##### Eivissa

Projecció de la pel·lícula "La suerte dormida" sobre un accident laboral i debat posterior.



# 2011 FORMACIÓ PER A L'OCUPACIÓ NÀUTICA

## Més de 700 hores formatives

A l'**IMFOF** proposem accions formatives emmarcades, segons les necessitats del sector nàutic, dins el Reial Decret 973/2009, de 12 de juny (BOE núm. 159, de 2 de juliol de 2009), pel qual es regulen les titulacions professionals de la marina mercant, reconegudes pel Ministeri de Foment, mitjançant la Direcció General de la Marina Mercant, així com dins l'Ordre FOM/2296/2002, de 4 de setembre (BOE núm.226, de 20 de setembre de 2002), per la qual es regulen els certificats d'especialitat acreditatius de la competència professional, reconeguts pel Ministeri de Foment.

**Formació per a l'Ocupació Nàutica 2011**, compta amb les següents accions formatives:

ESPECIALITATS FORMATIVES	HORES
Formació Bàsica <b>FINALITZAT</b>	70
Formació Bàsica <b>FINALITZAT</b>	70
Formació Bàsica	70
Formació Bàsica	70
Vaixells Ro-Ro de Passatge i Vaixells de Passatge diferents a Vaixells Ro-Ro <b>FINALITZAT</b>	32
Vaixells Ro-Ro de Passatge i Vaixells de Passatge diferents a Vaixells Ro-Ro	32
Embarcacions de supervivència i botes de rescat (no ràpids) <b>FINALITZAT</b>	24
Embarcacions de supervivència i botes de rescat (no ràpids)	24
Títol de Patró portuari <b>FINALITZAT</b>	150
Mariner de pont	60
Mariner de pont	60
Operador restringit del sistema mundial de socors i seguretat marítima (GMDSS)	40

Titulacions reconegudes pel Ministeri de Foment, mitjançant la Direcció General de la Marina Mercant

Més informació al telèfon gratuït 900 139 138 i a la nostra pàgina web [www.imfof.es](http://www.imfof.es)



## SERVEIS

SERVEIS D'ASSESSORIA  
www.ib.ccoo.esSERVEIS ALS AFILIATS  
www.ib.ccoo.es

● **CCOO** Illes Balears ofereix una nova opció als treballadors/es que necessitin assistència sindical i jurídica, a més d'una bonificació dels honoraris dels serveis jurídics als seus afiliats.

● A partir de dia 1 de juliol de 2010, no fa falta estar afiliat a **CCOO** per obtenir assistència sindical i jurídica de **CCOO**, només cal que sol·licitis una cita i abonis la corresponent tarifa per a consulta en qualsevol local de **CCOO** de les Illes Balears. Si finalment la teva consulta comporta l'obertura d'un expedient jurídic, l'assistència lletrada del nostre sindicat se n'ocuparà mitjançant l'aplicació de la taula d'honoraris per als treballadors no afiliats.

● Estar afiliat és un gran avantatge, contribueix a potenciar i a enfortir l'organització sindical més important d'aquest país, reconeguda per la seva lluita contra els abusos empresarials i les mesures regressives que puguin impulsar patronals i governs. Unim els esforços dels treballadors/es per mantenir i avançar en els nostres drets en la concertació social i en la negociació col·lectiva.

● Així i tot, i sobretot, és un avantatge en la defensa individual dels teus drets i garanties i et facilita la gratuïtat en la consulta sindical a partir del tercer mes d'estar afiliat, a més d'unes bonificacions en els honoraris de l'assistència jurídica a partir del sisè mes d'afiliació. Així mateix, oferim la gratuïtat dels honoraris a partir dels 120 mesos d'afiliació ininterrompuda, i a partir dels dotze mesos d'afiliació, quedes exempt d'avançar la provisió de fons.

● Tens l'opció de no estar afiliat, però si estàs afiliat tens més drets i les teves quotes es reinverteixen en tu, particularment en la teva defensa jurídica de temes laborals i del contenciós administratiu si ets funcionari o personal sanitari estatutari.

● En els procediments ordinaris els afiliats no han de concedir poders notariais per a plets.

● La quota sindical desgrava.



Butlletí de serveis per a les afiliades i els afiliats



Si desitges més informació, posa't en contacte amb la Secretaria d'Afiliació i Serveis de CCOO Illes trucant al tel. 971 170 979 o bé envia'ns un e-mail a [info@ib.ccoo.es](mailto:info@ib.ccoo.es)

[www.ib.ccoo.es](http://www.ib.ccoo.es)  
[www.ccoo.es/servicios](http://www.ccoo.es/servicios)



[www.ib.ccoo.es](http://www.ib.ccoo.es)  
Afiliació i serveis

**PALMA:** C/ de Francesc de Borja Moll, 3, ☎ 971 726 060  
**MANACOR:** C/ de Capità Cortés, 1, ☎/Fax 971 553 504  
**S'ARENAL:** C/ d'Asdrúbal, 6B, ☎ 971 268 367  
**INCA:** C/ d'Artà, 11 baixos ☎ 971 502 690  
**ALCÚDIA:** C/ del Convent, 5, ☎ 971 547 910  
**MAGALLUF:** Crta. Sa Porrassa, s/n (Policia Local) ☎ 971 131 873  
**MAÓ:** Pl. d'August Miranda s/n, ☎ 971 351 666  
**CIUTADELLA:** Pl. de la Concòrdia, 16, ☎ 971 380 044  
**EIVISSA:** C/ de Bartomeu Vicent Ramon, 2, ☎ 971 315 361

Serveis  
d'Assessoria Jurídica

Butlletí de serveis per a les afiliades i els afiliats



[www.ib.ccoo.es](http://www.ib.ccoo.es)  
Afiliació i serveis



## El Club dels que van al cinema

De dilluns a divendres - no festius descompte per a afiliats i afiliades.  
Entrada a cines de la cadena Aficine: **Segons preu "Carnet jove"**

**Cines a Palma:** Augusta - Metropolitan - Rivoli  
Porto Pi Centro i Terrazas - Ocimax  
**Inca:** Teatre Principal / **Maó:** Alcázar - Victoria - Ocimax  
**Ciutadella:** Cinema Ca-Los d'es Born  
**Eivissa:** Multicines Eivissa - Cartago  
**Manacor:** Multicines Manacor

Cal presentar el carnet de CCOO i el DNI



**Importants descomptes en consulta i cirurgia refractiva dels ulls.**  
[www.clinicabaviera.com](http://www.clinicabaviera.com) c/ 31 de desembre, 22.  
07004 Palma - Tel. 971 20 06 58



## Dr. Pedro Tabares

Els afiliats/des a CCOO teniu un descompte del 20% en els serveis de quiromassatge, tractament d'osteopaties i musicoteràpia mitjançant el mètode dels bols tibetans.

Per concertar una cita, heu de telefonar al núm. 636 185 222

La consulta es troba al carrer d'Antoni M. Alcover, 21 de Palma

## House of Katmandú

Entrada + 1 pel·lícula 4D, 11,80 € adults i 9,27 € nin/a (de 4 a 12 anys)

## Minigolf Palmanova

54 forats, 8,23 € adult i 4,79 € nin/a (de 4 a 12 anys)

## Gabinet de Salut Laboral:

CCOO té subscrit un acord amb el centre COT MANACOR S.L. que realitza peritajes i valoracions de salut, amb importants avantatges per als nostres afiliats



A més de l'oferta d'Atlantis en assegurances de cotxe, caravana, vida, pensions, etc. tots els afiliats i afiliades tenen una assegurança gratuïta d'accidents

Psicòleg clínic  
D. Manuel J. Domínguez Busto

Adults: Primera visita gratuïta  
Nins: Primera visita + informe d'adaptació general gratuïts  
5% de descompte segona visita, 25% a partir de la visita 21  
Tel. 629 994 641 - E-mail: [mjdbusto@cop.es](mailto:mjdbusto@cop.es)

C/ Vicenç Joan i Rosselló, 46 - Tel. 971 721 703  
07013 Palma de Mallorca

**Descomptes sobre honoraris**



## Clínica Dental Dr. Pedro Tous

c/ de Reina Esclaramunda, 5 / 07003 Palma  
Tel. 971 714 795

Tarifes especials per als afiliats/des de CCOO Illes

1a Visita i neteja gratuïtes



La forma més intel·ligent de viajar

Service Fee Nacional 10 € per bitllet  
Service Fee Europa 30 € per bitllet  
Service Fee reste del Món 50 € per bitllet

## Bonificació del teu col·lectiu

5% En paquets de vacances  
3'5% Descomptes Hotels només  
3'5% Descomptes en el lloguer de cotxe



Si compres a les oficines de Viajes Halcon de les Balears



## Targeta culinària

Gaudiu i Estalvieu en 30 restaurants!

28% de descompte en comprar la targeta al web  
[www.tarjetaculinaria.es](http://www.tarjetaculinaria.es)  
Preu per a CCOO - 17,90 €



2 x 1 en graduades i de sol  
Descomptes entre el 30 % i el 10 %, segons productes

Pega una ullada a : [www.opticasflorida.com](http://www.opticasflorida.com)

1a visita gratuïta. Diagnòstic i pressupost gratuïts.  
La resta de tractaments, 25% de descompte.



C/ Santiago Ramón i Cajal, 8  
07011 Palma de Mallorca



## SECRETARIES

# Nosaltres votam, nosaltres decidim

KATIANA VICENS  
SECRETÀRIA GENERAL

Ja duim tres anys, tres anys d'una profunda crisi econòmica amb efectes devastadors per al mercat laboral, una crisi que ens ha deixat quasi 5 milions de desocupats a tot l'Estat i 100 mil a les Illes Balears. Una crisi provocada per l'especulació dels mercats financers i per aquells que sense cap escrúpol propugnen ara amb més força que mai la supremacia de les regles del mercat per sobre de la justícia social. Tres anys en què els governs han abandonat la seva responsabilitat de governar, han deixat passar l'oportunitat de sortir de la crisi amb més democràcia, més equitat, més autogovern, per acabar sotmetent-se als dictats del mercat i del capitalisme.

On ens situarem un cop superem la crisi i quines seran les seves conseqüències reals per a la societat actual? Algunes respostes ja les tenim: menys inversió pública, més privatitzacions dels serveis públics, més atur, menys drets laborals i salarials i menys Estat del benestar. En definitiva, més pobresa per als pobres i més riquesa per als rics.

Per la seva banda, en el darrer any el Govern balear ha aplicat sense remei les polítiques imposades pel Govern central, mala papereta li ha tocat fer!, i potser molts hem trobat a faltar un discurs més crític amb unes polítiques de retalls que en gran mesura han impossibilitat desenvolupar un programa de Govern que ens havia de facilitar el trànsit d'un model de creixement balear basat en el creixement urbanístic i un monocultiu de la indústria turística cap a un model econòmic més diversificat i desestacionalitzat i més productiu i competitiu, alhora que s'havia de reforçar la cohesió social posant a les persones en primer terme.

Impossibilitat o falta de voluntat per avançar vers aquest canvi decidit, decisiu i necessari? Sens dubte, la balança s'escora escandalosament cap a la impossibilitat, i dic això perquè tot i el context polític i econòmic que ha acompanyat la legislatura del «Govern del Pacte», s'han dut a terme accions per avançar cap a un altre model social i econòmic. Suficientment? És clar que no, és clar que queda molt a fer. Però un altre món no es fa ni en quatre dies

ni en quatre anys, es necessita un espai de temps més ampli. Queda molta tasca a fer en educació; en serveis socials; en conservació del territori; en transparència, eficàcia, eficiència i racionalització de les administracions públiques; en habitatge; en turisme; en indústria; en R+D+i; etc.

Avui per avui, aquells que pensam que un altre món més just és possible, aquells que pensam que els poders públics han de jugar el paper que els atorga la Constitució, de redistribució de la riquesa i reducció de les desigualtats, possiblement ens sentim orfes d'una esquerra política forta, coherent i cohesionada que ens representi. Malgrat tot, i lluny de sumir-nos en la indiferència, cal que reflexionem sobre les repercussions que la nostra actitud pot tenir per al nostre futur com a treballadors i treballadores i com a part d'aquesta ampla majoria de la societat que clama més equitat i cohesió social, davant els que Vicenç Navarro denomina «l'estructura de poder: el 20-30% de la població de major renda, que té una enorme influència política i mediàtica a Espa-

nya i promou el missatge que no hi ha més alternativa que les polítiques de retallades per tal de reduir el dèficit de l'Estat i el deute públic, a fi de calmar els mercats financers i que així aquests ens prestin diners a interessos raonables. L'estructura de poder són els que utilitzen principalment els serveis privats, envien els seus fills a l'escola privada (la més subvencionada amb diners públics de la UE-15) i quan cauen malalts van a la sanitat privada. L'estructura de poder no està contribuint a l'Estat el que hagués pel seu nivell de riquesa i a més, l'Estat ha reduït més i més els impostos, fet que ha beneficiat sobretot les rendes superiors. El dèficit de l'Estat podria reduir-se a força d'augmentar els impostos d'aquests sectors en lloc d'empobrir encara més l'Estat del benestar».

Amb la ferma convicció que les coses no canvien per sí mateixes, amb el convenciment que els canvis han d'anar precedits de la implicació d'una majoria que reclami un altre tipus de polítiques, amb la convicció que la indiferència és la pitjor opció individual que es pot prendre contra els programes neoliberals que «l'estructura de poder» i els partits polítics que els representen ens volen imposar, el proper 22 de maig tots els ciutadans i ciutadanes tenim una cita, una cita que ha de ser ineludible

per a tots aquells que aspiram a un país amb més i major democràcia, més justícia social i menys injustícies capitalistes provocades pel desbocat neoliberalisme imperant. El proper 22 de maig cal una resposta col·lectiva que rebutgi les propostes de privatització dels serveis públics, de davallada d'impostos que no fan més que debilitar l'Estat del benestar, de fórmules de copagament sanitari i educatiu. Cal que no perdem la memòria, cal recordar els casos de corrupció política, destapats a les nostres Illes en el decurs d'aquesta legislatura, per part d'aquells que sense cap escrúpol han malversat els diners públics i han gestionat les administracions com si es tractàs del seu corralet, beneficiant uns pocs amics i perjudicant el conjunt de la ciutadania. Votem apostant per aquells que millor poden representar els interessos dels treballadors i les treballadores. Només de nosaltres, dels ciutadans i ciutadanes, depèn que les polítiques antisocials s'instal·lin amb més força o, pel contrari, que continuem fent camí amb més o menys dificultats cap un altre món més just, on les persones siguin la principal preocupació d'aquells sobre els que dipositam la confiança i la responsabilitat de governar-nos quatre anys més. Exigim a l'esquerra política que recuperi el programa social de govern que mai hauria d'haver abandonat.

## Vegem tots el mateix

FRANCESC MELLADO  
SECRETARI D'OCCUPACIÓ  
I COMUNICACIÓ

Pot semblar que cada mes quan el Ministeri de Treball i Immigració dóna les dades d'atur, el Govern de les Illes i els agents socials vegem una realitat diferent, cosa que pot induir a confusió, ja que si bé les dades són les mateixes, la valoració de la conjuntura és distinta. Això s'explica bàsicament per dues qüestions: la primera, pel fet que el Govern dóna més rellevància a la comparació de dades mes a mes (va-

riació intermensual) que no a les d'any en any (variació interanual); i la segona, perquè des del nostre sindicat param esment a altres indicadors com ara la destrucció d'afiliació a la Seguretat Social, o el menor volum de contractacions registrades que ens permeten associar el comportament de l'atur amb el dinamisme del mercat de treball i l'economia.

Pel que fa a la comparació temporal, si ens fixam en les darreres dades tenim que l'atur registrat a les Illes ha baixat entre febrer i març de 2011 en 1.535 aturats manco, fet que

es pot valorar de manera positiva dient que l'atur davalla. Aquesta afirmació no pren en consideració que a les Illes tenim una economia estacional i que tradicionalment l'atur baixa en aquests mesos. Per això consideram més interessant la comparació anual, que compara moments temporals semblants. De fet, les darreres dades assenyalen que l'atur ja no creix tant, però no podem tampoc afirmar que les dades apunten a menys atur. Per aquesta raó, juntament amb les dades d'evolució nosaltres pensam que no s'ha d'oblidar mai la dada absoluta

que ens parla de la intensitat del fenomen. Pel que fa referència a la intensitat de l'atur només cal esmentar que al març el nombre de persones aturades a les Illes ha estat de 88.127 i que en el mes de novembre de 2010 vàrem assolir una xifra rècord amb 92.049 aturats.

Quant a la destrucció d'afiliació, ha hagut una pèrdua de 8.063 afiliacions a la Seguretat Social en el darrer any. Si comptam des de març del 2008, primer any de la crisi, aquesta pèrdua és de 58.139 afiliacions menys, una xifra esgarrifosa. Respecte a les dades de contractació, s'ha registrat un 2,43% manco de contractes. Per tant, les dades apunten que el millor comportament de l'atur no està relacionat amb més ocupació.

Aquesta conjuntura ens enfronta a

nous reptes que sorgeixen de les noves necessitats. El primer d'aquest reptes serà procurar instruments de protecció a les persones que arran de la crisi han perdut la feina i tenen moltes dificultats per reincorporar-se al mercat laboral; i el segon, ser capaços entre tots (agents econòmics i socials juntament amb les administracions) de sortir-ne, de la crisi, amb un model de creixement més robust, amb un capital humà més format, amb empreses sostenibles tant a nivell econòmic com social i ambiental, i amb un Estat del benestar reforçat.

Sembla difícil, però si som capaços d'esbrinar cap on anam, el camí serà més lleuger i tots en sortirem beneficiats; abans caldrà que quan mireu tots vegem el mateix.

**CCOO**  
comissions obreres  
de les Illes Balears

Proposició de Llei

**OCCUPACIÓ ESTABLE  
I AMB DRETS**

**Iniciativa  
Legislativa  
Popular**



**DU LA TEVA  
FIRMA  
AL CONGRÉS**  
jo firm!



## SECRETARIES

## El Pla Estratègic de Serveis Socials de Balears

EVA CERDEIRIÑA

SECR. DE POLÍTICA SOCIAL, IMMIGRACIÓ I COOPERACIÓ

Al llarg d'aquests últims mesos, i en el marc del Consell de Serveis Socials, CCOO ha tingut l'oportunitat de participar en el debat sobre l'elaboració del Pla Estratègic de Serveis Socials. Abans de res, hem de felicitar-nos i donar l'enhorabona a la Conselleria d'Afers Socials, Promoció i Immigració per aquesta iniciativa que constitueix una importantíssima eina en la construcció i el disseny d'un Estat del Benestar a la nostra comunitat autònoma. I dic felicitar-nos perquè són abundants les mesures i actuacions que al llarg d'aquests dos últims anys han afeblit un benestar ja feble de per si; ni tan sols s'ha sabut (o volgut per falta de voluntat política) aprofitar el boom econòmic dels 90 per aproximar-se al nivell de benestar social públic gaudit per la majoria dels ciutadans de la UE.

Un Pla Estratègic que era un compromís adquirit després de l'aprovació de la Llei 4/2009, d'11 de juny, de serveis socials de les Illes Balears, una norma que contempla la planificació, l'avaluació i la qualitat com a eixos bàsics que han d'orientar l'actuació en matèria de serveis socials. Un Pla Estratègic en la redacció del qual s'han valorat, entre altres fonts, els resultats d'una enquesta prèvia realitzada als professionals del sector de les Illes, així com també les conclusions de l'*Enquesta modular 2009 d'hàbits socials*. Instruments tots dos que han permès realitzar el que podríem denominar «diagnòstic social» de la nostra comunitat: un augment de l'esperança de vida i conseqüentment l'envelliment de la població; la transformació de les llars; el creixement de la vulnerabilitat social; i les implicacions que aquests fets suposen. Així, per exemple, si parlem de la transformació de les llars, quatre de cada cinc llars monoparentals (un sol progenitor/a amb fills a càrrec) estan liderades per una dona. Dones amb treballs precaris, a temps parcial, amb un nivell baix d'ingressos i d'estabilitat econòmica. Davant aquesta i altres necessitats socials (velles i noves), ha de respondre una política pública la despesa social de la qual té com a objectiu la provisió de béns i serveis al conjunt de la ciutadania, per millorar o assegurar unes condicions materials de vida que li permeti desenvolupar les seves capacitats.

El Pla Estratègic elaborat per la Conselleria d'Afers Socials vol respondre a alguns dels principals reptes que el sistema de serveis socials té en l'actualitat: què són i quines funcions exerceixen; contemplar l'accés a l'atenció social com un dret subjectiu; avançar cap a un sistema de caràcter universal, una modernització d'aquests serveis que necessàriament ha de suposar el desenvolupament d'una organització i un finançament més transparent, estable i eficaç; un increment i qualitat de les prestacions; una regulació/responsabilitat pública sobre les prestacions concertades o sobre l'acció privada pel que fa a la qualitat del servei. Un Pla, com veiem, ambicions però imprescindible per al desenvolupament i la consolidació del sistema de serveis socials, la concreció i capacitat protectora dels quals haurà de ser, sens dubte, una de les assignatures prioritàries del proper Govern que resulti després de les eleccions del 22 de maig.



## Denunciam la NO aprovació de la Llei d'igualtat de les Illes

AGUSTINA CANOSA  
SECRETÀRIA DE LA DONA

Volem manifestar, una vegada més, que tant les dones com la resta de la ciutadania de la nostra comunitat autònoma continuem sense una llei que millori i que miri per la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

La Llei d'igualtat de les Illes Balears comportava millores i ajudes a nivell general, es regulaven aspectes que no acabaven de ser recollits per la Llei d'igualtat estatal i, sobretot, hagués significat un pas endavant en relació amb els drets de les dones que han sofert violència de gènere. Entre les millores que hagués aportat l'aprovació de dita llei, volem destacar-ne unes quantes.

Es disposa que les administracions públiques han d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de les seves polítiques i l'obligació d'incloure aquesta perspectiva en els estudis i les estadístiques, a la vegada que s'ha de garantir un ús no sexista del llenguatge i un tractament igualitari.

En relació amb l'educació s'establiria el fet (just) de promoure la formació integral de les persones, sense discriminació per motius de sexe i amb la garantia d'una orientació acadèmica i professional no esbiaixada pel gènere, a més de regular que cada centre educatiu finançat amb fons públics havia de seguir aquest model educatiu. Aquesta qüestió, que tanta por va fer als sectors més conservadors, no és més que l'anomenada coeducació. També es feia referència a l'esport, àmbit que no fa falta ser cap erudit en la matèria per saber tot d'una que es tracta d'un món molt masculinitzat, en què l'esport fe-

mení tot just té el reconeixement que es mereix.

Quant a l'ocupació en igualtat entre homes i dones, hagués aportat grans avenços, doncs es recollien els mandats derivats de la Llei d'igualtat estatal en dita matèria, fent-los nostres i regulant-los d'una manera més exhaustiva. Per destacar algun aspecte nou en aquesta matèria s'establí la presència equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció, tant en les organitzacions empresarials com en els sindicats; l'ús d'un llenguatge no sexista per part del servei públic d'ocupació; el foment de l'autoocupació de les dones; la vigilància, per part del Govern, dels convenis col·lectius per tal que no incloguin clàusules discriminatòries ni llenguatge sexista; i la protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual o identitat sexual.

Es recollia i es feia nostre el dret de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, i s'instava les administracions públiques de la nostra comunitat autònoma a prendre mesures per tal de facilitar la conciliació coresponsable entre els homes i les dones de les Balears. Pel que fa a la violència masclista, s'hi disposaven mesures d'investigació, formació i prevenció i s'hi regulava el dret a la protecció efectiva, a l'atenció i l'assistència psicològica a través dels centres d'informació i assessorament a les dones i dels serveis d'acollida per a víctimes de violència masclista. Un aspecte clau de la Llei i de gran importància era la definició i regulació de la violència econòmica. Per aquest cas s'establí l'impagament de les pensions de manutenció de fills i filles com a casos de violència econòmica equiparable a la físi-

ca o a la psicològica, tot permetent a les víctimes d'aquesta violència econòmica que poguessin accedir a les mateixes prestacions i ajudes que les disponibles per a les dones que pateixen agressions físiques o psicològiques.

Finalment, també volem destacar el gran avenç que hagués significat un règim d'infraccions i de sancions en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Com podem veure, aquesta llei que finalment no s'ha aprovat no feia més que donar una gran passa, real i justa, en pro de la igualtat efectiva de dones i homes. Per la Secretaria de la Dona, la no aprovació d'aquesta llei demostra que no hi ha interès per part del partit conservador, en assolir la igualtat real entre homes i dones a la nostra comunitat autònoma i que és un pas enrere per a tota la ciutadania de les Illes.

Perquè la igualtat d'oportunitats entre dones i homes no és un eslògan electoral, perquè no hem de deixar que sigui una arma llançívola entre partits polítics i perquè és una reclamació de justícia social, de ciutadania i, sobretot, de drets fonamentals. Des de CCOO continuarem lluitant per la igualtat i negociant plans d'igualtat en el món laboral, perquè d'una vegada puguem arribar a la justa (i tan desitjada) igualtat real entre els sexes, basant-nos (tan sols i malauradament gràcies al vot del PP) en la legalitat que ens dona la Llei d'igualtat estatal.

Per tot això, esperam que totes les dones i els homes de les Balears abans de votar reflexionin sobre quin món volen, i sobretot tenint present que votar determinades opcions polítiques és sinònim de retrocés en matèria d'igualtat.



## SECRETARIES

## Pla de formació per a treballadors en actiu i parats

Ningú posa en dubte que la qualificació de les persones és el millor instrument per al desenvolupament social i el creixement econòmic de qualsevol societat, i a més hi ha una coincidència bastant generalitzada sobre la necessitat de potenciar la Formació Professional per a l'Ocupació com element clau perquè els treballadors i treballadores puguin fer front a la situació actual en millors condicions i per una millor adaptació de cara al futur. Per això, cada any des de CCOO es programen accions formatives dirigides a augmentar les competències professionals dels treballadors i treballadores i que millorin la seva ocupabilitat. La Confederació Sindical CCOO Illes Balears posa a disposició de les treballadores i els treballadors el **Pla de formació 2010-2011**, cofinançat per la Conselleria de Turisme i Treball i el Fons Social Europeu. Aquestes accions formatives es realitzaran a partir del mes d'abril-maig de 2011 fins al mes de febrer de 2012.

Per a més informació, consulta la web: <http://www.formaciooccoo.com> o telefonau al 971 729 518.

## MALLORCA

PALMA	
CURSOS MODALITAT PRESENCIAL	HORES
Primers auxilis a l'aula + DESA	30
La pissarra digital com a recurs didàctic: Ús de la pissarra digital	10
La pissarra digital com a recurs didàctic: Ús de la pissarra digital	10
La pissarra digital com a recurs didàctic: programari i perfeccionament avançat de l'ús de la pissarra digital.	10

TELEFORMACIÓ	
CURSOS MODALITAT TELEFORMACIÓ	HORES
Programació per competències a l'aula I	34
Programació per competències a l'aula II	30
Aules multisensorials en l'educació especial I	34

## CURSOS PER A TREBALLADORS I TREBALLADORES DE L'ÀMBIT SOCIO SANITARI (RESIDÈNCIES PRIVADES)

## MALLORCA

PALMA	
CURSOS MODALITAT PRESENCIAL	HORES
MF 1016_2 Suport a l'organització d'intervencions a l'àmbit institucional	100

## CURSOS PER A TREBALLADORS I TREBALLADORES DE L'ÀMBIT DE LA SANITAT PRIVADA

TELEFORMACIÓ	
CURSOS MODALITAT TELEFORMACIÓ	HORES
Intervencions en crisi: prevenció de conductes violentes	54
Assistència urgent a l'ancià	50
Tècnic de rehabilitació psicosocial per a malalts mentals greus i crònics	64

## CURSOS PER A TREBALLADORS I TREBALLADORES DEL SECTOR DE TRANSPORT PER CARRETERA

## MALLORCA

PALMA	
CURSOS MODALITAT PRESENCIAL	HORES
CAP. Formació contínua per a conductors	39
CAP. Formació contínua per a conductors	39
CAP. Formació contínua per a conductors	39
INCA	
CAP. Formació contínua per a conductors	39
CAP. Formació contínua per a conductors	39
FELANITX	
CAP. Formació contínua per a conductors	39

## MENORCA

## MAÓ

CURSOS MODALITAT PRESENCIAL	HORES
Curs de tacògraf digital	10

## CIUTADELLA

CURSOS MODALITAT PRESENCIAL	HORES
Curs de tacògraf digital	10

## EIVISSA

## EIVISSA

CURSOS MODALITAT PRESENCIAL	HORES
Curs de tacògraf digital	10
Curs de tacògraf digital	10
CAP. Formació contínua per a conductors	39

## ITINERARI FORMATIU PER A DELEGATS SINDICALS

A CCOO entenem la formació com un valor i, per tant, és per nosaltres una prioritat la formació dels nostres delegats/des sindicals. L'itinerari formatiu es compon de dos nivells, amb què dotam els nostres delegats/des de les eines bàsiques per poder desenvolupar l'activitat sindical al seu centre de treball. Aquests dos nivells es distribueixen en accions formatives de 5 hores cadascuna d'elles, de 09.00 a 14.00h.

## REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS/ES MAIG 2011

## CONCILIACIÓ I PLANS D'IGUALTAT

Dilluns 16 de maig de 2011

Mesures de conciliació contingudes en la Llei 3/2007

## SALUT LABORAL

Divendres 27 de maig de 2011

Enfocar la salut laboral com a eina de l'acció sindical a l'empresa.

## SALARI I NÒMINA I

Entendre el valor jurídic i sindical del rebut de salari.

## ACCIÓ SINDICAL

Dijous 5 de maig de 2011

Concretar pautes d'actuació a desenvolupar per delegats/des als centres de treball.

## EL DELEGAT/DA A CCOO

Dimecres 11 de maig de 2011

Conèixer els principis i valors de CCOO, així com els drets del delegat/da i les seves funcions.

## COMUNICACIÓ I

Dimecres 25 de maig de 2011

Situar la comunicació a l'entorn de la societat i del sindicat.

## FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCUPACIÓ

Dimarts 3 de maig de 2011

Drets dels representants dels treballadors/es en formació contínua.

Conèixer els acords de formació contínua

## CONTRACTACIÓ

Dimarts 24 de maig de 2011

Conèixer els aspectes generals sobre contractació i els drets dels delegats/des en aquesta matèria.

## FORMACIÓ PER A DELEGATS/DES

PALMA / CCOO	hores totals
La contractació. Aprofundiment	24
Salut Laboral: Mútues, accidents de treball i Vigilància SA	21
La participació dels treballadors en la protecció del mediambient	10
Negociació col·lectiva i polítiques de gènere	21
Conseqüències de la Reforma laboral en el món laboral	8



## SECRETARIES

# Els joves creuen que el compromís sindical és clau per al futur laboral

**La Secretaria de Joventut de CCOO Illes Balears va organitzar una tertúlia debat amb quatre joves delegats sindicals de diferents sectors laborals (calçat, correus, informàtica i neteja) per conèixer la seva implicació amb el moviment sindical i les seves perspectives de futur davant els canvis que comportaran la reforma laboral i la de les pensions. Crítics però decidits, aquests joves han aportat les seves experiències i reflexions, sense cap desperdici.**

SECRETÀRIA D'AFILIACIÓ  
I JOVENTUT

**- Quant de temps duen afiliats a CCOO?**

**Xisca:** Fa quatre anys. M'ho va comentar la meua cosina, que era la més jove de l'empresa, i estic molt contenta.

**Jessica:** Des del 23 de desembre, és a dir fa dos mesos. Vaig triar Comissions perquè el meu pare fa més de 33 anys que és afiliat i perquè hi havia eleccions a la feina.

**José Miguel:** Fa un any i mig com a afiliat i com a delegat. Vaig conèixer el sindicat a través d'un familiar i m'he adonat que és el que està més a prop del treballador i el que més s'ajusta als meus ideals i als dels treballadors.

**Silvia:** Ja són set anys d'afiliada a CCOO. Em vaig afiliar primer per l'atenció personalitzada del sindicat. Valor molt que em vinguin a visitar al meu centre de treball, al contrari de la resta de sindicats, que vénen un cop per any.

**- Us sentiu representats pel sindicat?**

**J:** Em sento ben representada i recolzada.

**JM:** Totalment, i a més a més la informació és correcta i necessària, la que ens deixa més clar els nostres drets. Perquè en l'actualitat la desinformació és amb el que més juguen alguns.

**S:** Sí, perquè són els més transparents, els més directes, ens par-

len de coses que són reals. El dia que fallin en això jo mateixa seré la primera a marxar.

**X:** Hi estic d'acord.

**- Creieu necessària l'afiliació dels joves a un sindicat? Per què?**

**JM:** Estic totalment d'acord i animaria a qualsevol que s'afiliés pel simple fet de conèixer els drets, saber què és un conveni, què és l'Estatut dels Treballadors. Crec que fins i tot hi hauria menys injustícies de les que hi ha ara.

**S:** Els delegats anam una mica de guardians dels drets laborals. A mi particularment em van prendre el pèl amb 19 anys. Van operar a la meua mare i no em volien donar els dies corresponents. Jo no sabia que tenia aquest dret fins que va venir CCOO i em van informar que tenia tot el dret i depenia de mi si volia exercir-lo o no.

**X:** Cal estar afiliada, estar informada de tot el que et pertanyi i de les obligacions, també.

**-A les Balears, un de cada dos joves menors de 25 anys està a l'atur. Segons la vostra opinió, quines són les possibles raons?**

**S:** Els ERO han fet molt de mal. Crec que els empresaris han aprofitat aquest moment per reestructurar la plantilla i els joves són els primers a ser acomiadats, deduesc que és per menys experiència, menys indemnització i més facilitats per acomiadar i després recuperar-los.

**JM:** Jo afegeixo que els contrac-

tes «basura» que es fan als joves donen peu a aquests acomiadaments. S'ha de dir: no té raó de ser que a un jove universitari que està molt preparat per al món laboral li facin un contracte de formació o estigui com a becari. Avui molts joves estan més preparats però emigren a altres països on les condicions laborals són millors que a Espanya. Una fuga de cervells.

**S:** Hi ha molta gent titulada que està treballant en llocs que no estan gens ni mica relacionats amb la seva formació.

**J:** Jo, per exemple, vaig estudiar fotografia i estic netejant. Vaig treballar en una revista però va tancar. Encara sort que en el seu moment no vaig deixar el treball de neteja perquè el compaginava amb la revista.

**-Llavors, pensau que abans trobarien feina els més qualificats?**

**JM:** A dia d'avui, i donades les circumstàncies, s'està donant més el cas. Es veu que la qualificació és necessària i la gent s'està preparant més.

**J:** Però tot i així els joves se'n van perquè Espanya no és un país que els valori. Sembla que els joves som ganduls o no treballem i dóna la casualitat que tots els que estam en aquesta taula duim molts anys en l'empresa, i tenc aquesta sensació que no se'ns valora.

**X:** I les dones som menys valorades. Una dona no pot guanyar més que un home, per què? A



El grup de joves amb la secretària de Joventut.

mateix treball, mateix salari, però jo trec millor el treball que un altre noi. A la meua fàbrica estan més ben mirats els homes, però treballen millor les dones, i per nosaltres és més difícil accedir a una categoria superior.

**S:** Jo record que quan em vaig presentar per a un treball de socorrista vaig pensar que no seria seleccionada per la meua constitució prima ja que també es presentava gent més preparada físicament, i quan vaig quedar seleccionada li vaig preguntar al responsable per què m'havien triat i em va dir que era millor qualificada una dona que un home a l'hora de protegir i prevenir un problema. Per mi això era bon senyal, però no tothom pensa igual.

**J:** Quan vaig començar a estudiar enviava currículums per treballar a un laboratori fotogràfic. Vaig

anar a una botiga i em van dir que el lloc era per a homes i si volia feina havia de ser com a dependenta perquè les dones són més amables per atendre el client.

**-Com a joves, us preocupa la reforma de les pensions? Com pensau que us afectarà?**

**X:** Els que vénen darrere ho tenen cru. Jo porto 11 anys treballant i potser a mi no m'afecta, però als que estan estudiant no els donarà temps perquè comencen a treballar una vegada que s'han tret la carrera.

**S:** I a més, la natalitat també baixa. Tot és una roda, i si ara hi ha baixa natalitat acabarà afectant la nostra futura jubilació.

**JM:** Si els joves preparats aquí no troben o no tenen oportunitat de fer la feina per a la qual ells estan preparats i marxen a altres



## SECRETARIES



**Francisca Maria Pérez** (Lloseta, 27 anys). Calçats Bestard. 11 anys d'experiència laboral.

«Cal estar afiliada a un sindicat per estar informada de tot el que et pertany i de les obligacions, també».



**Silvia Expósito García** (Lleida, 33 anys). Correus. 10 anys d'experiència laboral.

«Els ERO han fet molt de mal. Crec que els empresaris han aprofitat aquest moment per reestructurar la plantilla i els joves són els primers a ser acomiadats».



**José Miguel Gomis Ramon** (Palma, 25 anys). SMI Sistemes. 7 anys d'experiència laboral.

«Si els joves preparats aquí no troben o no tenen oportunitat de realitzar la tasca per la qual ells estan preparats i marxen a altres països, la cotització d'aquests joves l'estam deixant d'invertir en l'Estat».



**Jessica Pons Ortega** (Palma, 27 anys). ARMIT Iberica. 9 anys d'experiència laboral.

«Pens que se n'han adonat tard i malament, de la crisi. El que s'hauria d'haver fet és estrènyer-se cadascú el cinturó, des del rei fins a l'últim jornal».

països, la cotització d'aquests joves l'estam deixant d'invertir en l'Estat. I cada dia anirà a més perquè les condicions econòmiques a Espanya segueixen estancades de moment. A dia d'avui cada un s'ha de buscar la vida i això també influeix negativament en el sistema de pensions. Tots els diners que en teoria hauríem d'aportar, si ens els enduim a altres països és perquè aquí no hi ha oportunitats.

**S:** No diuen que la joventut som el futur? És que som el futur i no veiem que facin res per nosaltres.

**- Vosaltres, a dia d'avui i tal com està el panorama, sou partidaris d'un pla de pensions privat, o no?**

**S:** A la nostra empresa, Correus, el treballador té l'oportunitat de

donar en el pla de pensions un mínim de 9 euros i l'empresa n'aporta 30. Jo personalment tenc fet un pla des de 2004. Però, tal com pinten ara les coses, em posaré una gidriola gran per estalviar doblers cada mes pel meu compte i risc. El que no faré és anar a un banc i posar-hi aquests doblers.

**JM:** A mi em surgeix un dubte: no sé si és una estratègia del mercat perquè tinguin un ingrés extra, com va passar amb la grip A. Es parlava que aquesta pandèmia ens havia de liquidar a tots i al final s'ha demostrat que era un negoci de les empreses farmacèutiques. Com sé que no m'estan enganant?

**X:** Pens que cadascú hauria d'estalviar pel seu compte.

**- Què faríeu per millorar el mercat laboral de les Balears?**

**JM:** El problema és que injustament els que tenien poder han invertit malament els diners que tots aportam a l'Estat. Hi ha molts exemples de coses mal fetes. Hi ha tantes obres públiques que no em puc creure que s'hagi malbaratat uns diners de manera tan surrealista i tan poc transparent. El Palma Arena, el parc nou de bombers, la Conselleria de Salut i Consum, el Palau de Congressos... No sé com catalogar-ho, però és increïble. I ara els joves hem de solucionar el que alguns s'han carregat en el seu moment quan tenien el poder per aportar idees i gestionar-les correctament.

**J:** Amb aquests doblers podrien haver generat llocs de treball.

**JM:** Si se sap que vénen turistes a fer cicloturisme, es podrien generar competicions sabent que ens aportarà ingressos. Però si es construeix un velòdrom però resulta que no el poden homologar perquè és un nyap, ara què feim amb aquest velòdrom?

**J:** Pot servir per a concerts de que surts amb un xiulet que et reben ten les orelles.

**- Creieu que s'han d'introduir canvis en la reforma laboral?**

**JM:** En el meu cas m'ha tocat molt de prop la reforma laboral. A la nostra empresa van intentar el 2009 fer un ERO per treure a persones amb molta antiguitat a meitat de preu, però ho van veure complicat i com van oferir una mica de resistència, ni tan sols van intentar presentar la documentació. Aquest any, casualment després del mes de setembre, ens han presentat un ERO convençudíssims que amb aquesta reforma, que els beneficiaria, en treurien profit. Presentaren la documentació en regla, però després en la Inspecció de Treball es va descobrir que no tot estava en regla ni es complien els

requisits, i hem tornat a demostrar una altra vegada que el que volien era intentar fer fora els treballadors aprofitant els doblers públics per acomiadar a meitat de preu i deixar a persones de 50 anys a l'atur.

**X:** A l'empresa d'un familiar meu ha passat el mateix. Volien acomiadar per 11 dies per any. Els empleats es van assessorar amb CCOO i al final no han acomiadat ningú.

**J:** És que els més beneficiats amb la reforma laboral són els empresaris sempre.

**S:** Em vaig assabentar que en una empresa petita tots es varen estrènyer el cinturó. Els treballadors s'han abaixat el sou a canvi de no acomiadar a dos companys.

**J:** Bé, a la meua empresa hem reduït 15-30 minuts la nostra jornada laboral perquè no acomiadassin 15 companys.

**- Llavors, creieu que la reforma perjudica o que serà positiva?**

**X:** Segons la meua experiència, ha estat negativa, han intentat aprofitar-se de nosaltres.

**S:** El que estan fomentat és treball en negre amb ajudes de 400 euros perquè les famílies no poden viure amb 400 euros. És una espiral que ens engoleix i cada vegada serà més difícil sortir-ne, perquè s'estava intentant sortir de la feina submergida, en negre, que la gent sense papers es donés d'alta, i ara esteim tornant enrere, però no només amb els immigrants, sinó amb els que som aquí. És una acumulació d'intentar arreglar coses amb pegats.

**J:** Pens que se n'han adonat tard i malament, de la crisi. El que haurien d'haver fet és estrènyer-se cadascú el cinturó, des del rei fins a l'últim jornal.

**- Com us afecta el tema de l'habitatge i les hipoteques?**

**J:** Jo no he pogut sortir de casa. Sempre he dit que heretaré. No vull compartir pis ni ajuntar-me

amb ningú. En l'actualitat, ha de compartir amb algú perquè un lloguer és com una hipoteca.

**JM:** Si no és amb dos sous, no es pot. Tenc una hipoteca d'habitatge de protecció. Si no ets fix no pots accedir a un habitatge.

**X:** Tenc hipoteca amb la meua parella.

**S:** Tenc hipoteca pròpia, meua i amb totes les conseqüències. Vaig comprar el pis l'any 2005 quan treballava a tres llocs a la vegada, fins i tot els dissabtes i diumenges.

**- Què pensau dels plans d'ocupació jove i de la inserció laboral que vol promoure el Govern balear?**

**J:** En la teoria estan bé, però en la pràctica seran una altra cosa, encara que són una bona idea.

**X:** Molts significaran la jubilació de treballadors però no contractaran ningú. Si jo a la meua fàbrica faig la feina, no contractaran un altre.

**JM:** La proposta és interessant sempre que s'obligui l'empresari a contractar un jove.

**S:** S'hauria d'obligar els empresaris a contractar els joves.

**- Quins canvis us agradaria veure a la societat actual per a un futur millor?**

**S:** Valorar la joventut com un futur. Si se'ns potencia i valora, podem millorar el futur des del present.

**X:** Que ens donin oportunitats. Que donin feina als joves, perquè el futur depèn de nosaltres.

**J:** Que valorassin el treballador en si mateix, pel que som i no com un zero a l'esquerra. Ens hem de menjar els errors d'altres i treure'ls les castanyes del foc.

**JM:** Que l'administració i els empresaris deixin d'enganar-nos. Doblers i poder és una barreja perillosa, sobretot si a això li sumam una persona.

**CCOO agraeix la col·laboració d'aquests joves sindicalistes.**



SI VOLS **MILLORAR LA TEVA QUALIFICACIÓ**, CCOO T'OFEREIX FORMACIÓ I ASSESSORAMENT GRATUÏT EN TOT EL QUE TINGUI A VEURE AMB EL TEU DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Informa-te'n **971 170 985** o la web **www.ib.ccoo.es**

**MALLORCA:** PALMA. C/ Francesc de Borja Moll, 3 ☎ 971 170 985 · MANACOR C/ Capità Cortés, 1 ☎ 971 553 504 · INCA C/ Artà, 11 Baixos ☎ 971 502 690 · ALCÚDIA C/ Convent, 5 ☎ 971 547 910 **MENORCA:** MAÓ Pl. August Miranda, s/n ☎ 971 353 666 · CIUTADELLA Pl. Concòrdia, 16 ☎ 971 380 044 **EIVISSA:** Eivissa C/ Bartomeu Vicent Ramon, 33 2n ☎ 971 315 361

**Govern de les Illes Balears**  
Conselleria de Turisme i Treball  
SOIB-Servei d'Ocupació

**Qualificació**  
Servei d'Informació i Orientació per a l'Ocupació CCOO



## FEDERACIONS

# Quesería Menorquina, una lluita incansable

MARGOT SASTRE

COMITÈ D'EMPRESA DE QUESERÍA MENORQUINA



**L'emblemàtica fàbrica situada a Menorca continua mantenint els llocs de feina de tots els treballadors i treballadores gràcies a què la titular del Jutjat Mercantil número 2 de Palma ha dictat un acte en el qual declara el concurs voluntari de creditors i aparta de la gestió a la família Ruiz-Mateos.**

Quesería Menorquina, més coneguda com «El Caserío», és una fàbrica emblemàtica ubicada a l'illa de Menorca. Com la major empresa privada que és, no solament és un símbol industrial, sinó que d'ella depenen sectors tan importants com el ramader, els

«llocs» de l'illa i subsectors que donen treball a nombrosos treballadors i treballadores.

A Quesería Menorquina es fabriquen formatgets en porcions, en rodanxes i formatge rallat. Després de 18 anys de pertànyer a la multinacional Kraft, aquesta em-

presa va decidir al desembre de 2008 tancar la planta per endur-se la seva producció a Bèlgica.

Després de diversos mesos de lluita sindical implicant tota la societat menorquina i les administracions públiques, el Comitè i el Sindicat van aconseguir evitar el tancament i la desaparició de la fàbrica. Es va forçar Kraft a vendre la fàbrica i no tancar-la. El comprador va ser el «grup» nacional Nueva Rumasa. Això succeïa el maig de 2009.

Amb prou feines transcorregut un any des de l'adquisició de la planta per la família Ruiz Mateos, els treballadors observarem com es patia una manca de matèria primera que impossibilitava, en molts casos, poder servir les comandes en els terminis establerts. La gestió era nefasta i el Comitè i els treballadors començarem a denunciar aquest fet, que tornava a posar en perill la viabilitat de la fàbrica.

Mantinguérem nombroses reunions amb la propietat de la planta, en les quals des de CCOO demanàrem a la direcció que possessin en venda la fàbrica de Maó a un grup solvent i amb capacitat de

gestió. Davant la seva negativa, incrementàrem la labor sindical i la voluntat clara en el sentit que no permetríem una nova amenaça de tancament.

Pel mes de desembre, el Comitè d'empresa de Quesería Menorquina, la Federació Agroalimentària de CCOO, el Govern balear i el Consell Insular de Menorca vàrem mantenir una reunió amb la direcció de Nueva Rumasa per transmetre'ls que aquesta situació no podia continuar així i que si no es modificava la gestió actual que estava duent a terme el grup Nueva Rumasa, s'estaria posant en perill la planta de Maó. Paral·lelament, la Federació Agroalimentària de CCOO juntament amb el Comitè d'Empresa denunciàrem públicament i de forma contundent la mala gestió de l'anomenat Grup Nueva Rumasa i expressàrem el nostre rebuig al grup, reiterant l'exigència que es retiresin d'aquest centre i que es posàs en venda per poder continuar amb l'activitat. La situació de les altres fàbriques d'aquest grup demostrava que existia un problema de mala gestió general i no de capacitat productiva de la nostra fàbrica ni de les restants.

Confirmant-se les nostres pitjors sospites i denúncies, pel febrer de 2011 Nueva Rumasa va anunciar la situació preconcursal a totes les empreses del Grup. Des de CCOO hem considerat aquest

anunci com una maniobra «legítima» dels propietaris per evitar i paraitzar les sol·licituds d'embarcament i execució de béns que s'estaven iniciant davant els nombrosos impagaments que es produïen.

CCOO va posar immediatament en marxa un grup sindical-jurídic-tècnic per analitzar la situació i buscar les actuacions més adequades per preservar els interessos i els drets dels treballadors.

A més d'iniciar mobilitzacions per tots els centres de treball, a les portes de la planta de Quesería Menorquina va tenir lloc una concentració en què es sol·licitava per enèsima vegada a la família Ruiz Mateos que deixés la gestió d'aquest centre. Les reivindicacions encaminades a tal fi també varen incloure l'anada a Madrid del Comitè d'Empresa per assistir a la manifestació multitudinària dels treballadors i treballadores de les diferents fàbriques del grup. En aquests moments (principi d'abril) la Federació Agroalimentària de CCOO i el Comitè estam estudiant i treballant en fórmules que garanteixin la continuïtat de la fàbrica a Menorca, després de l'anunci del grup Nueva Rumasa de presentar concurs de creditors (abans conegut com a suspensió de pagaments).

Els treballadors i treballadores de Quesería Menorquina ho hem aconseguit abans i tornarem a aconseguir-ho.

## AENA, ara és l'hora del debat seriós

RAMON E. CARRERAS  
MEMBRE DE L'EXECUTIVA  
ESTATAL D'AENA

El passat dia 8 de març els sindicats que conformen la Coordinadora Sindical Estatal d'AENA, CCOO, UGT i USO, varen convocar 22 dies de vaga als aeroports de l'Estat, en contra de la privatització aprovada pel Govern mitjançant el Reial decret del passat 3 de desembre de 2010, i en defensa dels drets laborals dels treballadors dels aeroports. Aquest conflicte esclatà perquè després de 32 mesos sense aconseguir una vertadera negociació, els sindicats ens vàrem veure obligats a donar una resposta contundent davant un Govern que legisla per decret i sense negociar. Després del paquet de mesures anticrisi orquestrades per José Luis Rodríguez Zapatero, el mes d'agost de 2008 ja vàrem de-

manar que abans de fer qualsevol canvi de model s'havia d'iniciar un procés de negociació amb els sindicats i les parts afectades. A més, el canvi de model que es preveu en el Reial decret del passat 3 de desembre de 2010 posa en perill la viabilitat de distints aeroports i dóna una passa més cap a la mala gestió d'un servei públic tan important i de gran impacte sobre l'economia.

La gestió aeroportuària no millorarà si es privatitzen parcialment els aeroports. Des de l'esperpent de Castelló, on recentment el PP ha inaugurat un aeroport sense avions, passant pel concurs de creditors de l'aeroport de Ciudad Real o per la «congelació d'operacions» de l'aeroport impulsat per la Generalitat de Catalunya a Lleida, tots en són exemples, de la gestió privada conjuntament

amb les comunitats autònomes. Tampoc millorarà la gestió si es romp la xarxa estatal AENA i es dóna la gestió directa a alguna comunitat autònoma, fet que ens debilitaria més.

El model actual permet mantenir els aeroports deficitaris amb una elevada inversió en equips, infraestructures i tecnologia; només a les Illes Balears, entre el 2000 i el 2010 AENA ha realitzat inversions en els aeroports de Palma, Eivissa, Menorca i Son Bonet, per valor de 847.666.919 € una quantitat impensable només amb recursos propis.

El Govern balear, i especialment l'actual president, Francesc Antich, han tengut una actuació com a mínim desafortunada en el conflicte, amb una declaració institucional més apropiada d'aquells que van contra els drets consti-

tucionals dels treballadors que fan valer el seu dret a vaga. Antich ha deixat un mal precedent quan fa recaure tota la pressió en els convocants de la vaga que, al cap i a la fi, només són les víctimes de la mala gestió del Govern central, i també per la incapacitat de la nostra comunitat autònoma de defensar els interessos dels seus ciutadans davant Madrid. Actuarà igual el president si demà hi ha vaga dels treballadors d'hoteleria?

Finalment, el dia 16, i després de vint hores de «negociació real», els sindicats assolírem part de les nostres reivindicacions: assegurar els llocs de feina i mantenir un marc estatal de negociació col·lectiva i un fons comú de cohesió entre els aeroports que garanteix la viabilitat dels més petits i que tenen menys trànsit, és a dir, tot allò que volíem, excepte la privatització. Per aturar la privatització s'hagués hagut d'aconseguir la retirada del RD de dia 3 de desembre, un fet impossible. Malgrat tot, la premsa econòmica de dia 17 de març afirmava que l'acord feia ben bé im-

possible continuar amb la privatització. En concret, l'editorial del diari «Expansión» es demanava qui invertiria en uns aeroports amb les plantilles «blindades» i un conveni col·lectiu que s'ha de respectar... En fi, sobren les paraules.

Els sindicats, per responsabilitat, després d'aconseguir un pacte de garanties pels treballadors d'AENA, hem desconvocat la vaga, però ara s'hauria d'obrir, sense pressions, un debat seriós sobre la gestió dels aeroports, evitant la demagogia, la política barata i la manipulació de la realitat per part de determinats interessos econòmics d'uns pocs o la miopia política d'altres que, dient que volen més autogovern, amb les seves actuacions ens empenyen cap al desastre. La xarxa estatal i pública dels aeroports és la millor opció pels que vivim i treballem a les Illes i un cop més han estat els sindicats els que han hagut de sortir a defensar-los per defensar l'interès general. Ara, a les portes d'unes eleccions locals i autonòmiques, els polítics de les Illes s'haurien d'informar abans d'opinar.



# Responsabilidad social de empresas turísticas

GINÉS DÍEZ GONZÁLEZ  
SECRETARIO ACC. SINDICAL  
Y EMPLEO FECOHT

En fechas del 22 y 23 de marzo de 2011, se ha celebrado en nuestra Comunidad Autónoma, el II Congreso Nacional de Responsabilidad Social de las Empresas Turísticas y en el mismo, he tenido la oportunidad de exponer ideas y opinión en la sesión que nos correspondía.

En distintas sesiones anteriores, se abordó la RSE desde diferentes perspectivas.

En nuestra participación correspondía hablar a los llamados grupos de interés, que no es ocioso recordar constituyen la expresión organizada de esa sociedad civil con la que pretenden dialogar las empresas en el marco de la RSE. CCOO, los sindicatos en general, representa un grupo de interés muy particular, puesto que es a la vez interno y externo a la empresa. Interno puesto que son los trabajadores y trabajadoras en cuanto sujeto organizado, y externo en la medida que representa el mundo del trabajo más allá de la propia empresa.

La situación del diálogo con los grupos de interés por lo respecta al grupo de trabajadores y trabajadoras en las empresas de hostelería en general, y en las grandes cadenas hoteleras en particular, en esta materia específica de RSE es tendencialmente muy próximo a cero. Dialogar con los trabajadores y trabajadoras no es poner buzones de sugerencias o hacer encuestas que pongan de relieve el carácter de empleador modelo que tienen todas las empresas –en este campo los aspectos mínimamente autocríticos brilla por su ausencia. Existe un problema previo. Para dialogar (sea con los trabajadores o cualquier otra parte interesada) primero hay que conocer, hay que participar, tiene que haber compromisos y políticas sobre las que verse ese diálogo. En definitiva, debe de haber transparencia. Debe de haber alguna rendición de cuentas a la sociedad. Y si la existencia de memorias de sostenibilidad es un índice de alguna de estas cuestiones, por lo que se refiere a empresas españolas, se cuentan con los dedos de la mano las que disponen de esta herramienta. No voy a negar que puede haber mucho interés empresarial por la RSE, pero

algunos hechos lo relativizan bastante.

Por eso dentro de esa situación, quiero felicitar a cadenas como pueden ser Sol Meliá y NH por avanzar en este camino de rendición de cuentas a través de sus memorias. Felicitación que algún día nos gustaría hacer extensible a los contenidos de las memorias y por la existencia de un verdadero diálogo con los trabajadores y trabajadores.

Convendría no olvidar a este respecto algo que Global Report Initiative (GRI) pone de relieve en relación a las memorias de sostenibilidad, y que aparentemente no está en discusión en la medida en que GRI se ha transformado en un estándar de facto.

–“La transparencia acerca de la sostenibilidad de las actividades de las organizaciones tiene un interés prioritario”

–“Para que una memoria sea verificable, deberá documentarse el citado proceso de participación de los grupos de interés”

–“La memoria incluye tanto resultados favorables como desfavorables”

–“Los datos y la información de la memoria están disponibles para los distintos grupos de interés”

Resumiendo: transparencia, participación, equilibrio en la presentación de resultados y disponibilidad.

Alguien podría argüir que siendo la existencia de la memoria un indicador importante del interés por la RSE no es, ni mucho menos, el único indicador que podríamos tener en cuenta. Cierto. Así que veamos otro de estos indicadores, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Nos encontramos con trece empresas y una asociación empresarial adheridas. No parece que desborde el entusiasmo.

Empresas españolas de la hostelería adheridas a los diez principios del Pacto Mundial (febrero 2011); Agrotavel, Ayre Hotel Sevilla, FEHRCAREM-Asociación de Cadenas de Restauración Moderna, Ismalar SL, Lanzarote Experience Tours, SL, MACALUPA, SL, MCI COMMUNICATION SPAIN, SA, Navarest SL, NH Hoteles SA, Paradores de Turismo de España, Port Aventura Entertainment SA-

PAESA-, Proyectos, Incentivos y Congresos SL, Room Mate Hotels SL, Sol Meliá Hotels SL, Syr Viajes SA.

Sobre los códigos de conducta podemos encontrar algunos ejemplos más numerosos. Claro que el código es una herramienta que digámoslo con toda claridad obliga a poco, sobre todo cuando no encontramos mecanismos a disposición de los grupos de interés para que sean efectivamente exigibles. Aunque sea por contraste hay que recordar que los compromisos publicitarios sin son exigibles (y está bien que así sea). Y aun aceptando la buena voluntad que supone la publicación de un código, podemos encontrar casos tan pintorescos como una Cadena que se adhiere «a los nueve principios del Pacto Mundial» que recoge en un bonito anexo del mismo, olvidando que en 2004 se introdujo el décimo sobre lucha contra la corrupción. Las posibles interpretaciones de este asunto son variadas, pero desde luego retrata bastante bien el interés real por la RSE.

Esta cuestión del cumplimiento de los compromisos de RSE es capital. Desde este punto de vista poco importan los motivos para su adopción (aunque es evidente la trascendencia de los mismos) o si son voluntarios u obligados por alguna norma. Lo fundamental es su exigibilidad. El interés sindical es que se cumplan los compromisos, su verificación y la corrección de los incumplimientos detectados o denunciados. Y estas cuestiones nos llevan a la cuestión del diálogo y la participación, que señalaba al principio de este escrito y que no es precisamente uno de los fuertes del sector.

Recordar algo que debiera ser obvio: que voluntariedad no es unilateralidad incontrolada e inverificable. Y otra cuestión que también debiera ser obvia y que continuamente se olvida: que la RSE es global, que no es posible ser socialmente responsable en España y no serlo en otros países

(a nuestras multinacionales se les olvida con frecuencia) o no promoverla en toda su cadena de valor (no vale eso de poner la marca del hotel y luego aducir que no se es propietario). Y que ser socialmente responsable no es cumplir solamente alguna de las dimensiones de la RSE por más positivo que ello sea. Desde luego y por si queda alguna duda, no se es socialmente responsable cuando en algún país (o en muchos) se olvidan las normas fundamentales del trabajo.

Quiero hacer referencia a la Ley de Economía Sostenible (Ley 2/2011, de 4 de marzo y publicada en el BOE, núm. 55, de 5 de marzo de 2011) y sus disposiciones en materia de RSE. Ciertamente contiene elementos que considero de avance, tales como las disposiciones del artículo 35 relativo a la sostenibilidad en la gestión de las empresas públicas, u otras contenidas en el artículo 39 (por ejemplo,

las nuevas funciones del Consejo Estatal de RSE (CERSE), pero nos encontramos con una cuestión tan desconcertante como que las sociedades de más de 1.000 trabajadores y trabajadoras tengan que remitir sus me-

morias de sostenibilidad al CERSE... cuando dichas memorias no son obligatorias. Cuando menos refleja poca claridad en lo que la Ley pretende conseguir, y espero que en el desarrollo del reglamento ello se clarifique y corrija.

Ausencia de claridad de ideas que contrasta, por ejemplo, con las del Gobierno de Alemania, que ha publicado el **Plan Estratégico Nacional de Responsabilidad Social Corporativa (PENRSC)**, que contempla los problemas más importantes con los que nos encontramos en la economía globalizada, tales como el cambio climático, la escasez de energía y materias primas, la pobreza y la inmigración, y que en el marco internacional apuesta por potenciar estándares como las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales,

la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative y las diferentes normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La voluntad de CCOO, y del movimiento sindical en general, para el diálogo es clara. Aun partiendo de una situación de altas dosis de recelo hemos interiorizado que la RSE es un campo que no podemos ignorar. Nuestros Congresos han abordado este campo y existen secretarías y departamentos de RSE encargados de su desarrollo y puesta en práctica.

Desde el punto de vista sindical, hay un riesgo muy claro que ya hemos tenido ocasión de observar. Es el discurso –interesado– que confunde la sustancia de la RSE con la unilateralidad de comportamientos. Se afirma que «esta empresa es socialmente responsable», y que en consecuencia las normas y regulaciones laborales y de libertad sindical son algo antiguo, innecesario con el nuevo paradigma. Y mucho ojo que este discurso también es aplicable también a cualquier otro aspecto de la RSE; al fin y al cabo no es posible olvidar la afirmación de Milton Friedman que la única responsabilidad social de las empresas es incrementar sus beneficios (Capitalismo y libertad, 1962). Y sin embargo la oportunidad de abordar una nueva forma de gestionar la empresa, en realidad podríamos resumirlo en la asunción de una perspectiva ética y realmente democrática en la forma de hacerlo, ofrece a las empresas nuevas posibilidades en un mercado crecientemente competitivo, y muy especialmente en esta época de crisis.

Para CCOO, y a modo de conclusión, las claves para el éxito de la RSE podrían resumirse desde el campo laboral en la consecución, entre otros, de los objetivos siguientes:

-Mejora del conocimiento de la RSE: claridad y credibilidad en las prácticas de responsabilidad social. Adaptación de la RSE a las PYME.

-Vinculación de RSE a los factores de competitividad, creación de empleo, cohesión social y las prácticas respetuosas con el medio ambiente.

-Promoción de las capacidades y competencias de los interlocutores sociales para el desarrollo de la RSE.

-Modernización y adaptación de las relaciones laborales.

-Fomento de la RSE y el desarrollo sostenible.

**“El interés sindical es que se cumplan los compromisos de RSE, su verificación y la corrección de los incumplimientos detectados o denunciados”**



## FEDERACIONS

## De la plataforma en defensa de la concertació a les eleccions sindicals al sector de centres concertats

RAFAEL PONS

S. GENERAL FEDERACIÓ D'ENSENYAMENT

Al novembre de 2010, mes coincident amb l'inici de la renovació dels representants sindicals dels centres concertats, les patronals Escola Catòlica, FERE i CECE, acompanyades per la Federació catòlica d'associacions de pares i mares, van signar amb els sindicats USO i FSIE l'autodenominada Plataforma en Defensa de la Concertació. La plataforma va ser presentada a bombo i platerets en la major part dels mitjans de comunicació de les illes. A la tarda del dia anterior a la presentació d'aquesta plataforma, el nostre sindicat va rebre una invitació anònima per correu electrònic per «participar en la constitució de la plataforma», típica estratègia de guardar les vergonyes davant la consumació d'allò evident.

Des de llavors, després de 33 centres amb eleccions sindicals, els resultats electorals obtinguts en aquest període mostren un tomb espectacular: l'STEI, sindicat que des dels anys 70 ha mantingut la seva

majoria absoluta en el sector, la perd de forma inflada i passa de 50 representants sindicals en l'anterior convocatòria a 38, mentre que el sindicat USO passa de 27 a 46, i FSIE de 13 a 25; és a dir, l'STEI perd 12 representants que passen a USO i FSIE i, a més, tots dos sindicats acumulen els increments de representació sindical derivats dels augments de les plantilles en aquests centres. Aquest tomb espectacular no pot ser producte de casualitats contínues, es tracta d'una causa i el seu efecte. Evidentment, aquesta situació tindrà conseqüències en la nostra representativitat actual. Els centres amb representativitat de CCOO entren ja en competició i la sort està tirada. No formem part de la «Plataforma» ni ho pretenem, defensar els drets dels treballadors i de les treballadores de l'ensenyament concertat no passa per plataformes anti-natura ni per representants sindicals de palla, i si en algun moment vàrem tenir èxit en el sector ho va ser gràcies a la unitat d'acció sindical. Ara el trencament aprofundirà en la divisió.

## TERRITORIS

## La imatge obrera negada surt a la llum

Arrenca el II Festival de cinema social a Eivissa organitzat per CCOO

SECRETARIA D'ACCIÓ SINDICAL

UNIÓ INSULAR D'EIVISSA I FORMENTERA

Tornem, des de la Unió Insular de CCOO d'Eivissa i Formentera, amb un nou cicle de cinema de temàtica social i laboral, després de l'excel·lent acollida que va tenir en la seva primera exhibició de l'any passat. Són qüestions amb prou feines tractades per la indústria cinematogràfica, que prefereix eludir tot realisme, fins al punt que en les produccions cinematogràfiques existeix el tabú implícit de no mostrar el món del treball, així com les conflictives conseqüències socials inherents al sistema capitalista: atur, precarietat, misèria, desestructuració familiar, etc. Quantes vegades podem veure a les pel·lícules la vida i els problemes, les aspiracions i els interessos, la cultura i els valors de la classe treballadora? Quantes vegades ocupen part central dels arguments d'un film les lluites de classes, les revoltes socials? Quan s'ha filmat una vaga o un ERO? Quan hem vist a les pantalles la vida real, amb la seva estructura de divisió, explotació i opressió classista? No pensem que es tracta d'un oblit casual. Forma part d'un sistema d'omissió deliberat, d'una forma de censura oculta que té per objectiu fer invisible la classe treballadora, la seva vida i les seves lluites. I, tanmateix, això que el cinema (art

de la imatge real) oblida, és la veritat, la vida mateixa, l'home i la dona comuns, som nosaltres mateixos.

## Cinema compromès

I a la recerca de fer visible la imatge negada us oferim un mostrari de pel·lícules en les que sí que es té en compte i es reivindica aquesta presència. Des de la mítica *La sal de la terra*, que va ser prohibida als EUA i que mostra la vaga dels miners del zinc i la de les seves dones a l'Estat de Nou Mèxic, fins a la duríssima *Ladybird*, *Ladybird*, cinema militant del infatigable Ken Loach, legat implacable contra la insensibilitat dels serveis socials britànics. O dues extraordinàries pel·lícules del nou cinema social francès: *Recursos humans*, en la qual s'exposa una cosa tan actual com les intrigues empresarials per legalitzar els acomiadaments col·lectius, o la impactant *La classe*, crònica d'un conflictiu institut multicultural de París. S'ha programat també l'espanyola *Princesas*, que aborda el tema de la prostitució i la proble-

màtica immigratòria, *El poble de les escombraries*, història dels nins que sobreviuen al Caire recollint i reciclant escombraries, i *The Trotsky*, comèdia sobre la revolta estudiantil a un institut públic canadenc, liderada per un jove que es creu la mateixa reencarnació del revolucionari bolxevic Lleó Trostky.

Un festival d'humanisme, de realisme i de bon cinema, de cinema social compromès que es posa de part dels sense part. Sobren raons perquè no t'ho perdís. Oportunitats com aquesta no es donen cada dia.

## NOUS REPTES

## El sindicat i les xarxes socials

UNITAT

Les xarxes socials cada vegada ens van imposant una nova forma de comunicació a través d'Internet. Diàriament es pot percebre que els webs socials s'han anat desenvolupant en molts aspectes, fins i tot fins a determinar el consum de productes, marques i eslògans molt per sobre dels mitjans tradicionals com la publicitat en televisió o els periòdics.

En centenars d'estadístiques publicades a través d'Internet sobre l'ús de les xarxes socials, s'afirma que més de 500 milions de persones usen Facebook per comunicar-se i més de 200 milions estan en Twitter. El fenomen és massiu i, segons els experts, el creixement és imprevisible. Les relacions socials de les persones, les institucions, les empreses i les organitzacions han anat canviant amb l'arribada de les xarxes socials, i davant d'aquesta realitat, el nostre sindicat no s'ha quedat fora.

## Abans i després del 29S

El 29S va marcar un abans i un després per a la presa de posició respecte a les xarxes socials en les diferents organitzacions que conformen CCOO. Abans de la vaga no existien criteris unificats per a la creació de comptes a les xarxes socials. Hi havia dispersió a l'hora de publicar contingut, i fins i tot hi havia pàgines sense gaire ús, actualització o amb molt poques visites.

El dia de la setena vaga general de la democràcia espanyola la gent no feia una altra cosa que parlar per la xarxa sobre la participació o no en la vaga i el que feien els líders sindicals. A les 12 hores d'aquell dia, «Huelga General», «piquetes» i «29S» eren els Trending Topics (temes del moment) a la xarxa social Twitter. «Huelga general» ha estat el tercer tema que més ha cridat l'atenció a tot el món. El cercador Google d'Espanya habilitava 9,2 milions de resultats per la recerca de la paraula «Huelga» i 3,8 milions per «Huelga general». Això va significar que les persones que empraven Internet aquell dia s'estaven preocupant

pel que esdevenia en la primera vaga general desenvolupada a les xarxes socials a Espanya. Aquell dia també es van poder veure a Facebook grups a favor o en contra, com per exemple el de «Huelga General ya en España, uniros todos y pasarlo!» amb més de 60.000 seguidors. Aquesta comunicació massiva, que es va expandir per tot el planeta mitjançant les xarxes socials, ha estat el detonant perquè es prengué consciència i es donessin els primers passos dins dels diversos àmbits territorials del sindicat, per començar a crear pàgines com la de CCOO Confederal de Facebook, que en l'actualitat compta amb més de 4.000 seguidors.

A CCOO Illes Balears s'ha creat per gener una pàgina oficial a Facebook en què totes les persones, afiliades o no al sindicat, poden participar amb comentaris, suggeriments, preguntes, enllaços, fotos o notícies des de qualsevol part del món. És una pàgina destinada a la comunicació dels valors i els interessos sindicals per aconseguir una societat més justa i democràtica. El contingut també és visible a través del portal web del sindicat perquè les persones que no tinguin compte a Facebook puguin veure els continguts que es van publicant diàriament sense necessitat d'accedir-hi amb usuari i contrasenya.

Durant el mateix mes, el Servei d'Orientació Laboral de CCOO Illes també va obrir la seva pàgina oficial a Facebook per comunicar-se amb els usuaris i usuàries. En aquesta oportunitat, les persones reben tres vegades per setmana contingut fresc i ampli sobre formació i orientació.

A més de publicar contingut diàriament a la pàgina de Facebook, el sindicat també ha obert un compte a la xarxa social Twitter per comunicar-se i estar al dia mitjançant publicacions curtes de 140 caràcters. Però aquests són només alguns dels inicis del sindicat en les xarxes socials. Tots aquells que naveguen per Internet ja han trobat també les pàgines, perfils o comptes de les federacions d'Indústria, Ensenyament, Fecoma, o altres que també van publicant contingut afí a les xarxes socials.





el servei assegurador de



Contracta ara la teva **assegurança**  
**d'auto** i aconsegueix...



A més, totes les pòlisses d'ATLANTIS inclouen, de forma gratuïta,  
la cobertura de Protecció d'Assegurances per Desocupació.

Informa't a la nostra delegació:  
**ATLANTIS Palma de Mallorca**  
C. Francesc de Borja i Moll, 10  
**Tel. 971 71 86 81**



## ESPECIAL REFORMA DE LAS PENSIONES

# UN ACUERDO EQUILIBRADO PARA BLINDAR LAS PENSIONES PÚBLICAS

Finalizados los trabajos de la mesa de diálogo social para concretar el Acuerdo Social y Económico, firmado el pasado mes de febrero, y los últimos trámites de consultas, el Consejo de Ministros ha aprobado el proyecto de ley de reforma de las pensiones que ha remitido al Congreso de los Diputados. Un proyecto de ley que ha de pasar todavía el trámite parlamentario, por lo que no será hasta mediados de año cuando se haya aprobado definitivamente la nueva legislación. Aunque puede haber todavía algunos cambios, dedicamos estas páginas a presentar las líneas fundamentales de la reforma de las pensiones en los términos en los que está actualmente desarrollada.

España es uno de los pocos países europeos en los que las reformas de pensiones se hacen por acuerdo social. En este sentido, hemos de comenzar recordando los principales objetivos que CCOO ha conseguido alcanzar en la negociación:

### Objetivos conseguidos por el Acuerdo

Gracias al Acuerdo de diálogo social se blindo el sistema público de reparto como único modelo de pensiones, frente a quienes defendían sustituirlo por uno «mixto» con capitalización obligatoria, y se garantiza el papel de los trabajadores y trabajadoras, a través de los sindicatos, en el gobierno de las pensiones y el método del Pacto de Toledo basado en el acuerdo político y social para realizar reformas. El Acuerdo de diálogo social ha conseguido modificar de manera sustancial las propuestas de recorte lineal del gasto que el Gobierno había decidido imponer unilateralmente, y que afectaba fundamentalmente a los trabajadores por cuenta ajena. La reforma actual ha

conseguido convertir lo que era una propuesta de recorte lineal del gasto, en otras medidas que reparten el esfuerzo entre todos los trabajadores y los empresarios en relación al esfuerzo de cotización que han podido realizar.

El Acuerdo se basa en el equilibrio entre ajustes y mejoras en la protección social. Por cada ajuste que contiene el Acuerdo de reforma, existen mejoras en otros ámbitos de protección social a modo de compensación y equilibrio. Del mismo modo, cada uno de los ajustes está diseñado de forma que reparte los esfuerzos de forma equitativa entre las diferentes generaciones, así como entre trabajadores, empresarios y autónomos.

Por los nuevos requisitos de edad y número de años cotizados, más del 65% de los trabajadores actualmente jubilados se habría podido jubilar a los 65 años con la pensión completa y más del 75% podría haber optado por una jubilación anticipada a los 61 o los 63 años. Estos trabajadores de más edad también han vivido a lo largo de su carrera profesional importantes momentos de crisis económica con altos índices



**“El Acuerdo ha permitido mantener la protección social del conjunto del sistema, e incluso mejorarla en algunos aspectos, porque aumenta los ingresos del sistema”**

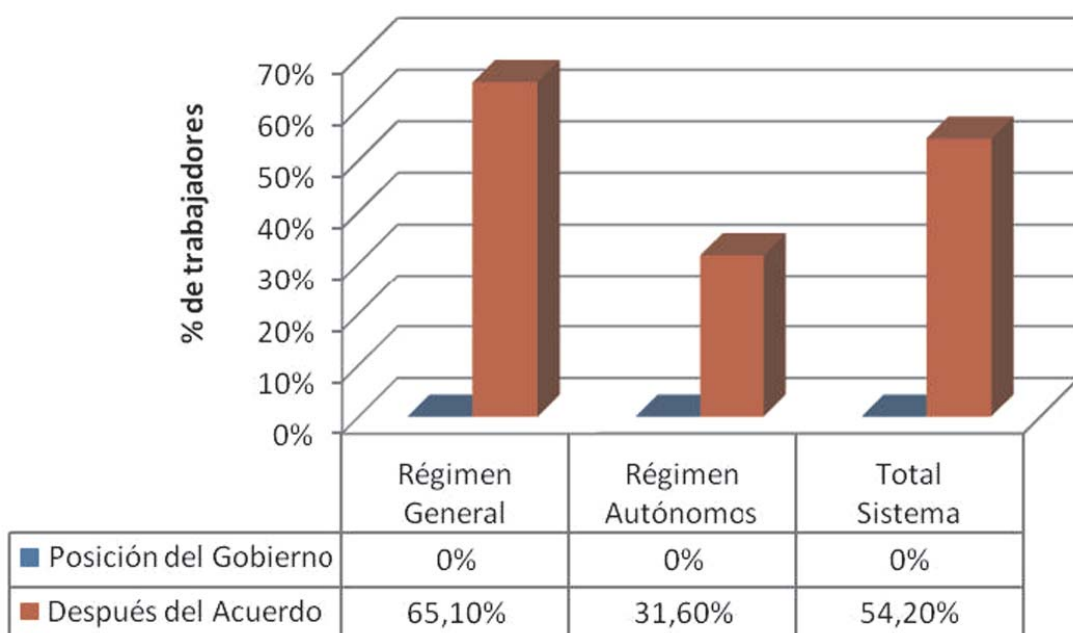
ces de desempleo (crisis del petróleo de los 70, los procesos de reconversión industrial de los 80, la crisis del 93 tras las olimpiadas y la exposición universal, y más recientemente la llamada crisis de las «.com»).

### ¿Cuándo entran en vigor los nuevos requisitos de la reforma?

Los nuevos requisitos se comenzarán a exigir a partir del 1 de enero de 2013, pero se irán aplicando poco a poco durante un periodo de 15 años; de modo que hasta el año 2027 la reforma no estará plenamente implantada, con lo que significa de modulación de los esfuerzos de los trabajadores en un periodo amplio de tiempo.

Sin embargo, algunos nuevos derechos (cotización de jóvenes becarios, mejoras en convenios especiales) entrarán en vigor en el momento de la publicación de la ley en el BOE.

### Trabajadores y trabajadoras con derecho a jubilarse a los 65 años



### La edad de jubilación

A partir de ahora se establecen varias edades de jubilación ordinaria: €Se mantiene la edad de jubilación a los 65 años para aquellos trabajadores con carrera laboral completa; es decir, cuando tengan 38 años y 6 meses cotizados.

€Entre la edad de 65 y 67 años se considerará edad ordinaria de jubilación aquella en la que se alcance la citada carrera laboral completa (38 años y 6 meses).

€Para aquellos trabajadores con carreras de cotización inferiores, la edad ordinaria de jubilación será de 67 años.

### ¿Cuál será la edad ordinaria de jubilación (65-67 años) durante el período transitorio?

Durante el periodo transitorio, que va desde el año 2013 hasta 2027, la edad ordinaria de jubilación irá variando poco a poco junto con el requisito de número de años que permiten seguir jubilándose a los 65 años.

Fecha	Periodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más Menos de 35 años y 3 meses	65 años 65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más Menos de 35 años y 6 meses	65 años 65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más Menos de 35 años y 9 meses	65 años 65 años y 3 meses
2016	36 o más años Menos de 36 años	65 años 65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más Menos de 36 años y 3 meses	65 años 65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más Menos de 36 años y 6 meses	65 años 65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más Menos de 36 años y 9 meses	65 años 65 años y 8 meses
2020	37 o más años Menos de 37 años	65 años 65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más Menos de 37 años y 3 meses	65 años 66 años
2022	37 años y 6 meses o más Menos de 37 años y 6 meses	65 años 66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más Menos de 37 años y 9 meses	65 años 66 años y 4 meses
2024	38 o más años Menos de 38 años	65 años 66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 10 meses
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años



# ESPECIAL REFORMA DE LAS PENSIONES

## Las nuevas modalidades de jubilación

### Jubilación anticipada por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos (antes de los 61 años)

Para hacer justo y objetivo el acceso a esta jubilación, en paralelo a la tramitación parlamentaria de la reforma, se publicará el Real Decreto que regule el procedimiento general de aprobación de coeficientes reductores de la edad de jubilación que deberán cumplir estas actividades para poder acceder a coeficientes de reducción en la edad de jubilación. Igualmente, dicho RD incorporará un primer catálogo de profesiones que sean susceptibles (de acuerdo con los trabajos realizados y los requisitos del procedimiento) de estudiar la aplicación de coeficientes reductores.

### Jubilación anticipada involuntaria (por crisis) a partir de los 61 años

Requisitos:

€Tener cumplidos los 61 años de edad.

€Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.

€Acreditar un mínimo de 33 años de cotización (se computa como cotizado el periodo de servicio militar o la prestación social sustitutoria con el límite de 1 año).

€Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de:

- El despido colectivo por causas económicas autorizado por la autoridad laboral, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

- El despido objetivo por causas económicas, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

- La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

- La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

- El importe de la pensión ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que corresponde-

## ¿Cómo se aplican los coeficientes reductores en la jubilación anticipada?

La lógica de los coeficientes reductores en la cuantía de la pensión por anticipo en la edad de jubilación consiste en conseguir que al sistema le cueste lo mismo pagar a un trabajador una pensión completa desde los 65 años o pagar a ese mismo trabajador una pensión un poco más reducida desde los 61 ó los 63 años.

Los coeficientes reductores se aplicarán por cada trimestre cotizado, lo que mejora la situación anterior ya que había que esperar a cotizar años completos para generar derecho a un coeficiente menor.

A los efectos de determinar cuál es la edad ordinaria de jubilación que en cada caso corresponde para aplicar los coeficientes (65, 66 ó 67 años), se tendrá en cuenta el número de años cotizados en el momento de acceso a la jubilación anticipada y se considerará cotizado todo el tiempo que les reste al interesado desde la fecha del acceso a la jubilación hasta el cumplimiento de la edad que le corresponda.

Por ejemplo, en el caso de un trabajador que se jubile anticipadamente a los 63 años y tenga cotizados 38 años y 6 meses, la edad ordinaria de jubilación respecto de la que se aplicarían los coeficientes serían los 65 años; si el mismo trabajador tuviese cotizados 36 años y 6 meses, la edad ordinaria de jubilación de referencia sería igualmente los 65 años; si tuviese cotizados 36 años y 5 meses, la edad ordinaria de jubilación de referencia serían los 65 años y 1 mes; y así sucesivamente.

dores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

- La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor.

Igualmente, la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada.

A esta modalidad de jubilación se le aplican coeficientes reductores sobre la cuantía de la pensión por cada trimestre que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación. Dichos coeficientes serán:

- El 1,875% por trimestre (equivalente al 7,5% anual) para los trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados,

- El 1,625% por trimestre (equivalente al 6,5% anual) para los trabajadores con 38 años y 6 meses cotizados o más.

### La nueva jubilación anticipada voluntaria a partir de los 63 años

Requisitos:

€Tener cumplidos los 63 años de edad.

€Acreditar un mínimo de 33 años de cotización (se computa como cotizado el periodo de servicio militar o la prestación social sustitutoria con el límite de 1 año).

€El importe de la pensión ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que corresponde-

ría al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

A esta modalidad de jubilación se le aplican coeficientes reductores sobre la cuantía de la pensión por cada trimestre que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación. Dichos coeficientes serán:

- El 1,875% por trimestre (equivalente al 7,5% anual) para los trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados,

- El 1,625% por trimestre (equivalente al 6,5% anual) para los trabajadores con 38 años y 6 meses cotizados o más.

### Jubilación demorada voluntaria

Se mejoran los actuales incentivos (2-3%) por el alargamiento voluntario de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación. A partir de ahora por cada año adicional trabajado los coeficientes de mejora de la cuantía de la pensión serán los siguientes:

€Para las carreras de cotización igual o inferiores a 25 años, el 2% anual.

€Para las carreras de cotización comprendidas entre 25 y 37 años, el 2,75% anual.

€Para carreras de cotización a partir de 37 años cotizados, 4% anual. En todos los casos, el efecto combinado de este apartado con la nueva escala de adquisición de porcentaje de base reguladora, supondrá que cada año de prolongación de la actividad profesional dará lugar a un incremento en la cuantía de la pensión de entre el 4 y el 5%.

### Jubilación Parcial (a partir de los 61 años)

Los requisitos de acceso serán los mismos que hasta ahora:

€61 años cumplidos (salvo los casos actualmente excepcionados).

€30 años cotizados.

€6 años de antigüedad en la empresa.

€Reducción de la jornada entre el 25% y el 75-85%. Se establece un nuevo requisito de modo que progresivamente se incrementará la

cotización por el trabajador relevado hasta que éste cotice por la jornada completa con independencia de la reducción por la que haya optado el trabajador.

Implantación del nuevo requisito de cotización para el trabajador o trabajadora relevada (Porcentaje mínimo de cotización del trabajador o trabajadora relevada, según fecha):

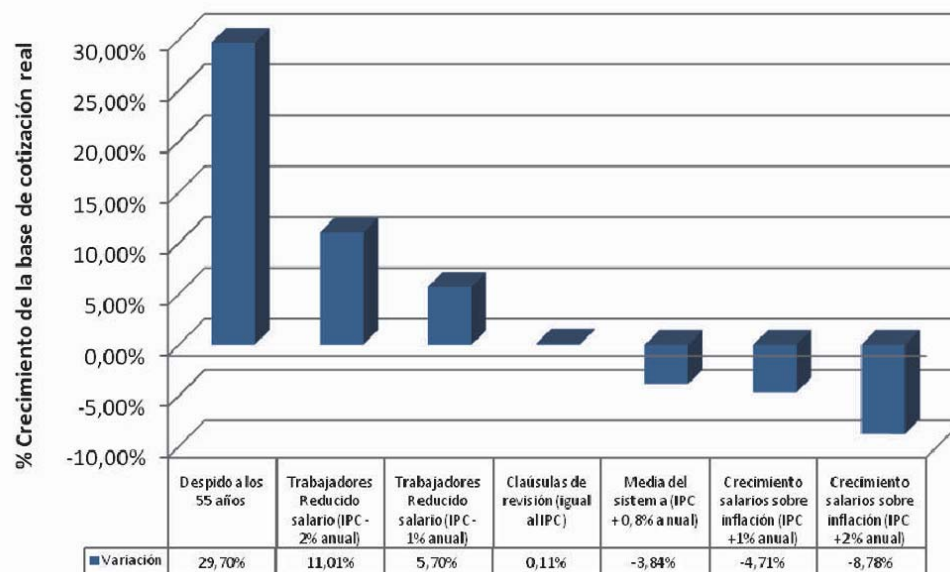
2013	30%	2020	65%
2014	35%	2021	70%
2015	40%	2022	75%
2016	45%	2023	80%
2017	50%	2024	85%
2018	55%	2025	90%
2019	60%	2026	95%
		a partir de 2027	100%

## Novedades en la fórmula de cálculo de las pensiones

### Ampliación del periodo de cálculo hasta los últimos 25 años cotizados

Se incrementará de forma progresiva de los actuales 15 a razón de uno más por cada año natural, entre 2013 y 2022, hasta alcanzar los 25. El efecto final de la ampliación del periodo de cálculo sobre la expectativa futura de pensión es diverso, según el la evolución que haya tenido el salario de cada trabajador. Podemos decir que es una medida neutra (la pensión ni mejora ni empeora) para los trabajadores que cotizan siempre en bases mínimas o bases máximas, así como todos aquellos cuyos salarios suelen revalorizarse de acuerdo a la evolución de la inflación. Tiene un impacto negativo sobre aquellos trabajadores cuyos salarios crecen de forma permanente por encima de la inflación. Y tiene un impacto positivo sobre aquellas carreras de cotización de trabajadores con disminución salarial en los últimos años o que han perdido el empleo en la última etapa de la vida laboral.

Efecto de la ampliación del periodo de cálculo sobre la expectativa de base reguladora



## Cláusula de salvaguarda

El Acuerdo contiene una garantía por la que los trabajadores que han perdido su empleo o tienen comprometida su salida próximamente puedan acceder a la jubilación con los requisitos de la legislación anterior a la reforma:

€Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes del 25 de marzo de 2011.

€Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier modalidad y/o acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados o suscritos con anterioridad al 25 de marzo de 2011, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1º de enero de 2013.

€Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad al 25 de marzo de 2011.

Número de años tomados en cuenta en el periodo de cálculo de la pensión durante el periodo transitorio de la reforma										
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	A partir de 2022
15 últimos	16 últimos	17 últimos	18 últimos	19 últimos	20 últimos	21 últimos	22 últimos	23 últimos	24 últimos	25 últimos



# ESPECIAL REFORMA DE LAS PENSIONES

## Nueva fórmula de «relleno de lagunas»

A partir de ahora, cuando existan lagunas de cotización serán completadas de acuerdo a la siguiente regla: 1ª. Si durante los treinta y seis meses previos al período que ha de tomarse para el cálculo de la base reguladora existieran mensualidades con cotizaciones, cada una de las correspondientes bases de cotización dará derecho, en su cuantía actualizada, a la integración de una mensualidad con laguna de cotización y hasta un máximo de veinticuatro, a partir de la mensualidad más cercana al hecho causante de la pensión, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

2ª. Las veinticuatro mensualidades con lagunas más próximas al período al que se refiere la regla anterior, se integrarán con el 100 por 100 de la base mínima vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que es objeto de integración.

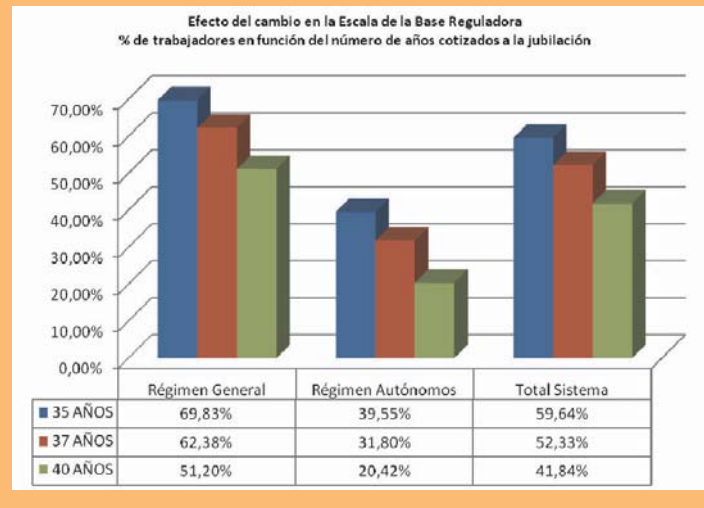
3ª. El resto de mensualidades con lagunas de cotización, se integrarán con el 50 por 100 de la base mínima vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que es objeto de integración. Con esta fórmula se mejora de la situación actual de la mayoría de trabajadores por cuenta ajena del Régimen General. Para la práctica totalidad de los trabajadores con carreras más cortas se consigue mantener el nivel de protección actualmente existente, y se penaliza a las carreras con amplios vacíos de cotización; si bien estas suelen dar lugar a pensiones con complementos a mínimos. Esta nueva fórmula no se aplicará a trabajadores a tiempo parcial ni a fijos-discontinuos, que mantienen la regla anterior hasta que se realice el estudio previsto en el Proyecto de Ley sobre el impacto de esta nueva regulación en este colectivo.

## Nueva escala de la base reguladora

Hasta ahora, un trabajador iba generando derechos a pensión por cada año completo de cotización que reunía. A partir de ahora, cada mes cotizado dará derecho a la adquisición de un porcentaje determinado (aproximadamente un

Escala de adquisición de derechos a pensión durante el periodo transitorio de la reforma	
Fecha	Número de años cotizados que dan derecho al 100% de la base reguladora
Durante los años 2013 a 2019	35 años y 6 meses
Durante los años 2020 a 2022	36 años
Durante los años 2023 a 2026	36 años y 6 meses
A partir del año 2027	37 años

La nueva escala no afectará a más del 62% de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General, mientras que en el caso de los autónomos la cifra de excluidos de los efectos será prácticamente la mitad.



0,20% durante el periodo transitorio de 2013 a 2027) de base reguladora, sin tener que esperar a cotizar años completos. Se mantiene el requisito de 15 años para acceder al derecho a pensión contributiva, con el 50% de la base reguladora (lo que beneficia a las carreras de cotización más cortas, fundamentalmente mujeres). El requisito para acceder al 100% de la base reguladora se incrementa paulatinamente hasta los 37 años, según el siguiente cuadro. Entre las propuestas que manejaba el Gobierno inicialmente para la modificación de la escala de la base reguladora aparecía ampliar a 40 años cotizados el requisito necesario para acceder a la pensión completa (100% de la base reguladora). El Acuerdo ha conseguido que 3 de cada 5 trabajadores del Régimen General que se hubiesen visto afectados por la medida impuesta por el Gobierno se vean eximidos de los efectos.

## Otras mejoras del Acuerdo de reforma de las pensiones

### Mejora de periodos reconocidos como cotizados a mujeres y hombres con hijos a cargo

Reconocimiento de hasta 2 años como periodo cotizado a las mujeres (u hombres en determinados casos) que por nacimiento o adopción hayan visto interrumpida su cotización por extinción de la relación laboral o finalización del cobro de prestaciones de desempleo. Este reconocimiento cubrirá el lapso de tiempo que media entre los 9 meses anteriores al nacimiento del hijo o los 3 meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente, y la finalización del sexto año posterior a dicho nacimiento, adopción u acogimiento. En estos casos las mujeres (u hombres) afectados podrán ver reconocidos como cotizados 9 meses por cada hijo, con un máximo de 2 años, a los efectos de acreditar con ello el periodo de carencia necesario (38

años y 6 meses) para la jubilación a los 65 años.

No obstante, el alcance introducido en el Proyecto de Ley en esta medida resulta aún insuficiente. Desde CCOO hemos insistido en que se reconozca este periodo cotizado a todos los efectos: escala de porcentajes, acceso a la jubilación ordinaria entre los 65 y 67 años, a la jubilación anticipada a los 61 y 63 años, etc. Estamos seguros de que será objeto de debate parlamentario.

€Se amplía a 3 años el periodo cotizado por excedencia para cuidado de hijos. Los efectos de este periodo tenido como cotizado son plenos, es decir, computan por las bases de cotización previas a la excedencia tanto para la cuantía de la pensión (aplicación de la escala de la base reguladora) como para el cumplimiento de los periodos de carencia (a efectos de acceso a la jubilación anticipada u ordinaria).

### Mejora de los periodos reconocidos como cotizados a jóvenes becarios

Los programas de formación vinculados a estudios universitarios o de Formación Profesional que tengan contraprestación económica conllevarán un mecanismo de inclusión de sus participantes en la Seguridad Social.

€Se eliminarán las restricciones a que el inicio de la vida laboral pueda producirse a través de programas formativos o de investigación (no se requerirá actividad laboral previa para la suscripción de convenio especial)

€Para aquellas circunstancias en las que sea necesario (por ejemplo, trabajos en el extranjero), se posibilitará la formalización de convenios especiales por la participación en programas de formación e investigación

€Se permitirá el pago de cotizaciones, por una única vez y por un plazo no superior a dos años, por las situaciones en las que existe obligación de cotizar en la actualidad, y en las que en el periodo de cuatro años previos a la promulgación de la ley, al no existir, provocó una amplia laguna de cotización en los años iniciales de la vida laboral de los cotizantes.

## Mejora de la protección social de los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo (ERE) hasta su jubilación

A partir de ahora, la obligación empresarial de sufragar a su cargo el convenio especial con la Seguridad Social de todos los trabajadores mayores de 55 años afectados por el ERE se mantendrá hasta los 61 años en los casos de ERE por causa económica y se extenderá hasta los 63 años en los ERE cuya causa sea distinta a la económica (organizativa, técnica, productiva...)

## Mejora de los ingresos del sistema público de pensiones

€La integración del Régimen Especial Agrario ya está acordada y permitirá que casi 1 millón de trabajadores comience a cotizar por sus salarios reales y no por bases fijas históricamente ligadas a la mínima; al tiempo que los tipos de cotización efectivos a cargo de los empresarios se verán paulatinamente incrementados.

€A partir del desarrollo de este Acuerdo, la integración del Régimen Especial de Empleadas de Hogar permitirá aflorar cerca de 600.000 empleos actualmente sumergidos porque la legislación no establece la cotización obligatoria de quienes trabajan menos de 72 horas al mes. Además, a partir de ahora las casi 900.000 empleadas de hogar que se estima que existen realmente podrán cotizar por sus salarios reales y no por la base mínima.

€Elevación progresiva de la base de cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos para que se aproxime a la media del resto de empleados por cuenta ajena, que afectará a más de 3 millones de personas.

€Mantenimiento de los tipos de cotización actuales, frente a la pretensión empresarial de reducirlos.

€En la jubilación parcial se incrementan progresivamente las cotizaciones del trabajador relevado, lo que afectará, aproximadamente, al 10% de los nuevos jubilados que acceden al retiro por esta fórmula.

€Mantenimiento del compromiso de la plena separación de fuentes, lo que una vez cumplido supondrá liberar recursos económicos al sistema por importe de unos 4.000 millones de euros anuales.

Última base de cotización (euros/mes)	Efecto de la nueva fórmula de relleno de lagunas sobre la cuantía de la base reguladora, en comparación con la situación anterior			
	Lagunas de cotización			
	98 meses	73 meses	48 meses	32 meses
1000	-4,50%	-1,27%	1,51%	1,95%
1200	-2,51%	0,24%	2,56%	2,87%
1400	-0,98%	1,38%	3,33%	3,54%
1600	0,23%	2,27%	3,93%	4,05%
1800	1,21%	2,98%	4,40%	4,45%

Nota: Los casos de carreras de cotización con bases de cotización más bajas y amplias lagunas de cotización suelen dar lugar a pensiones con complementos a mínimos, por lo que éstas no se verán afectadas por la nueva regla para el relleno de lagunas.



**“Se mantiene el requisito de 15 años para acceder al derecho a pensión contributiva, con el 50% de la base reguladora”**



# ESPECIAL REFORMA DE LAS PENSIONES



## Integración de los Regímenes Especiales Agrario y Empleadas de Hogar

Respecto al Régimen Especial Agrario, gracias al Acuerdo para la Reforma de las Pensiones de 2011 el proceso de integración ha

terminado en acuerdo que fue suscrito el pasado 8 de marzo de 2011. En dicho acuerdo de integración, que incluye la aprobación de una ley específica para ello, a partir del año 2012 los trabajadores agrarios podrán coti-

zar por sus salarios reales, tendrán reconocidos los mismos derechos a la protección social que el resto de trabajadores y que hasta ahora no podían ejercer (jubilación anticipada, idéntica protección en situación de incapacidad temporal, prestaciones de maternidad y paternidad, etc.), y los empresarios verán incrementada las cotizaciones a su cargo de forma muy considerable, aún manteniendo algunas reducciones y bonificaciones de modo que se garantice la viabilidad de las explotaciones agrarias y el mantenimiento del empleo.

En relación al Régimen Especial de Empleados de Hogar se han discutido varias propuestas de modificación de la normativa con diferente recorrido. No podemos dar por definitivo sus resultados hasta el momento, pero se han

producido avances que cuentan con un amplio consenso: En el ámbito de Seguridad Social propone la cotización de todas las trabajadoras, independientemente de las horas que trabajen, lo que permitiría aflorar un gran número de trabajadoras del sector que en la actualidad no cotizan a la Seguridad Social, mejorando la protección social de éstas en pensiones; también se mejora la prestación por incapacidad temporal que se percibirá desde el 9º día. Para el año 2011 se ha regulado ya, recogiendo una propuesta de CCOO presentada en el marco de la negociación, que el Salario Mínimo Interprofesional anual se percibirá en metálico, no pudiendo reducirse de esta cantidad ninguna otra como salario en especie; así como la extensión de la cobertura de las contingencias profesionales.

**“El modelo público de reparto sigue siendo el pilar fundamental de nuestro sistema de pensiones, frente a los sistemas mixtos por los que han optado otros países de la UE”**

## Comparativa con el resto de reformas en Europa

La reforma del sistema de pensiones español refuerza el protagonismo y la garantía futura de su condición pública y de reparto, con una adecuación a las necesidades de la sociedad desde un criterio de aplicación más amplio y flexible que recoja un mayor número de posibilidades y situaciones personales.

Las reformas en los sistemas de pensiones no caben analizarse desde la comparación aislada de un único elemento, ya que cada uno de los sistemas encuentran el punto de equilibrio necesario entre protección y sostenibilidad mediante la actuación combinada de todos las piezas que conforman el conjunto del sistema. España es uno de los pocos ejemplos europeos de reforma pactada entre el Gobierno y los agentes sociales, tan sólo Holanda y los países nórdicos (Suecia y Finlandia) han conseguido diseñar reformas negociadas.

Ello ha permitido mejorar las propuestas iniciales de los gobiernos y realizar reformas más equilibradas, en las que los ajustes se ven compensados con mejoras en otros ámbitos de protección y los esfuerzos se reparten de forma equitativa entre trabajadores y empresarios. En los países en los que no ha habido acuerdo (por ejemplo, Francia, Alemania, Reino Unido, Irlanda o Grecia) y las reformas han sido impuestas unilateralmente por los gobiernos, las medidas han afectado principalmente a los trabajadores por cuenta ajena y se aprecia un endurecimiento más profundo de las condiciones de jubilación. El modelo público de reparto sigue siendo el pilar fundamental de nuestro sistema de pensiones, frente a los sistemas mixtos por los que han optado otros países de la Unión Europea. Se incorpora la jubilación anticipada voluntaria flexible, en línea con otros países europeos, pero con un requisito de años cotizados menor que en la gran mayoría de ellos (España ocupa el 13er puesto de 15 países en número de años exigidos, tan sólo Dinamarca y Portugal exigen un número de años igual o inferior).

El periodo de cálculo se amplía en España hasta los últimos 25 años, cuando en la gran mayoría de países de la UE éste ha sido ampliado a toda la vida laboral o a un número de 40 o más años (tan sólo en Francia se consideran los 25 mejores años cotizados para generar derecho a aproximadamente el 50% de la pensión; en Austria los últimos 40 años; en Bélgica los últimos 45 años; y en el resto de países se toma con carácter general toda la vida laboral). En nuestro país, acceder a la jubilación ordinaria a los 65 años con pensión completa (100% de la base reguladora) es posible con un número de años cotizados inferior al que exigen en la gran mayoría de países (por ejemplo, en Austria Grecia y Portugal son necesarios 40 años; en Bélgica 45 años; y en el resto de países se requiere toda la vida laboral).

## Cuadro comparativo de la reforma de los sistemas de pensiones de la UE

País	Edad jubilación	Jubilación anticipada		Periodo de cálculo	Pensión completa	Modelo sistema pensiones	Reformas con acuerdo
		Años exigidos	Edad				
Alemania	65-67	35	63	Por puntos	Por puntos	Reparto	No
Austria	65	37,5	62	40 años	40 años	Reparto	No
Belgica	65	35	60	45 años	45 años	Reparto	No
Dinamarca	67	25	62	40 años. Toda la vida laboral	40 años. Toda la vida laboral	Mixto	No
España	65-67	30,33	61,63	25 años	38,5 años, 37 años	Reparto	Acuerdo social
Finlandia	65,63-68	Sistema de Tasa devengo	62	40 años. Toda la vida laboral	40 años. Toda la vida laboral	Mixto	Acuerdo social
Francia	62, 67	41,5 Ajuste automático esperanza de vida	62	25 años, por puntos	41,5 años, por puntos	Reparto	No
Grecia	65	40	60	Toda la vida laboral	40 años	Reparto + fondos auxiliares	No
Holanda	66	Sistema de Tasa devengo	65	50 años, Toda la vida laboral	50 años, Toda la vida laboral	Mixto	Acuerdo social
Irlanda	68	-	No hay	Toda la vida laboral	Toda la vida laboral	Fondo de Seguridad Social	No
Italia	66 y 7m/61 y 7m Ajuste automático esperanza de vida	40, 35, 36	Cualquier edad, 62, 61	Toda la vida laboral	Toda la vida laboral	Reparto	No
Luxemburgo	65	40, 40	57,60	Toda la vida laboral	40 años, Toda la vida laboral	Reparto	No
Portugal	65	30	62	40 años	40 años	Reparto	No
Reino Unido	68	-	No hay, 55	30 años, toda la vida laboral	30 años, Toda la vida laboral	Mixto	No
Suecia	61-67 Ajuste automático esperanza de vida	Sistema de reducción actuarial	65,61	Toda la vida laboral	40 años, Toda la vida laboral	Mixto	Acuerdo social



## ESPECIAL LLEI DE PARTICIPACIÓ INSTITUCIONAL

# EL PARLAMENT BALEAR APROVA LA LLEI DE PARTICIPACIÓ INSTITUCIONAL

El passat 16 de març el Parlament de les Illes Balears aprovà la «Llei 8/11/2011 per la que es regula la participació institucional de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de la comunitat autònoma de les Illes Balears»

### 1. Per què una llei de participació institucional?

Perquè les organitzacions sindicals i les associacions empresarials constituïm un dels pilars bàsics de l'Estat social i democràtic de Dret i la Constitució de 1978 reconeix la nostra funció social, igual que la tenen reconeguda altres entitats de signe divers i els partits polítics.

L'article 7 de la Constitució reconeix la nostra contribució a la defensa i la promoció dels interessos econòmics i socials que ens són propis. Aquest reconeixement no és casual ni un acte arbitrari per part dels qui redactaren la Carta Magna. Ans al contrari, es tracta d'un reconeixement del paper que jugam com a representants de l'interès general dins de l'entramat institucional, que contribueix a garantir el funcionament del model d'economia social i de mercat que defineix la Constitució.

A més, l'article 129.1 estableix el nostre paper com a representants institucionals de determinades categories o grups de persones, el dret a la participació en la Seguretat Social i en l'activitat dels organismes públics, la funció dels quals afecti directament la qualitat de vida o el benestar general. D'altra banda, l'article 131.2 ens encomana una tasca d'assessorament i de col·laboració en la planificació econòmica del Govern.

En el mateix sentit, l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, en virtut de l'article 27.2, proclama el valor de la concertació social i del paper institucional que tenen els interlocutors socials més representatius, per la qual cosa es reconeixen els que compleixen les condicions previstes en l'ordenament jurídic les facultats i prerrogatives institucionals que tenen assignades i la seva ineludible participació en la vida administrativa pública, perquè amb això contribueixen a la satisfacció dels interessos generals per mitjà de l'exercici de la seva funció. Del reconeixement de les organitzacions sindicals i el seu paper establert constitucionalment es desprenen moltes tasques de representació i d'acció sindical que no només es dirigeixen a

les persones afiliades, sinó que tenen una eficàcia i abast general.

Així, quan algunes persones qüestionen la nostra funció estan qüestionant el paper que la Constitució mateixa ens atorga, i amb això la llibertat sindical i la nostra capacitat de representació.

### 2. Què regula la Llei de participació institucional?

Aquesta Llei regula la participació institucional dels interlocutors socials més representatius en totes les entitats i organismes públics socioeconòmics integrats en el sistema institucional autòmic, i atesa la importància i transcendència de la participació institucional es reconeix el dret que tenen a percebre una subvenció per compensar econòmicament l'exercici de les funcions i les comeses que deriven de la participació institucional que desenvolupen. Ambdós drets no són una novetat establerta per aquesta llei; de fet, les organitzacions sindicals i empresarials més representatives ja veníem desenvolupant aquesta tasca i rebent una subvenció econòmica per la mateixa.

**«Aquells que qüestionen la funció dels sindicats estan qüestionant el paper que la Constitució mateixa els atorga»**

L'avenç és que finalment es regula i reconeix mitjançant una norma autònoma amb rang de llei aprovada pel Parlament de les Illes Balears amb 53 vots a favor, cap en contra i 3 abstencions, mostra de la maduresa d'una societat que reconeix a través

del seu Parlament la funció social tan important que els sindicats i els empresaris desenvolupam amb la participació institucional en els assumptes que afecten la ciutadania en general i els treballadors en particular.

A més, amb l'objectiu de dotar de més transparència el conjunt de subvencions i ajuts que reben les organitzacions sindicals i empresarials, en aquesta Llei s'han integrat els ajuts que el Govern de les Illes Balears concedeix anualment a les organitzacions sindicals per fomentar el fet sindical en consideració a la seva representativitat, com també per al manteniment de les estructures organitzatives de les organitzacions empresarials més representatives.

### 3. Qui té dret a la participació institucional?

Aquest dret correspon a les organitzacions sindicals i empresarials que tinguin la consideració de més representatives. Tenen la consideració de sindicats més representatius a nivell de Comunitat Autònoma els sindicats que acreditin haver obtingut, almenys, el

15 % dels delegats i delegades d'aquest àmbit, sempre que comptin amb un mínim de 1.500 representants i no estiguin federats o confederats amb organitzacions sindicals d'àmbit estatal; així, a les Illes Balears no hi ha cap organització sindical que reuneixi aquests requisits, a diferència del que succeeix a Galícia o al País Basc, on sí hi ha sindicats d'àmbit autòmic que tenen la consideració de més representatius.

També tenen la consideració de més representatius els sindicats o ens sindicals afiliats, federats o confederats a una organització sindical d'àmbit estatal que tingui la consideració de més representativa; aquest és el cas de CCOO de les Illes Balears, confederada amb CCOO, sindicat que acredita haver obtingut, almenys, el 10 % dels delegats i delegades a l'àmbit estatal.

### 4. Per què es finança als sindicats amb recursos públics?

Perquè, les activitats que fan les organitzacions sindicals són considerades d'interès general, motiu pel qual les lleis dels Pressupostos Generals de l'Estat contemplen dotacions pressupostàries específiques per subvencionar aquestes activitats amb la finalitat de crear el marc i les condicions necessàries perquè l'exercici del dret a la llibertat sindical sigui efectiu, així, els sindicats rebem finançament, igual que la resta de formacions socials i polítiques, per al desenvolupament de la responsabilitat que tenim atribuïda. En el nostre cas, sobretot la negociació col·lectiva. Cal tenir en compte que CCOO participa anualment en la negociació i signatura de nombrosos convenis col·lectius que regulen les condicions de treball de milers de persones i que s'apliquen no només als treballadors afiliats sinó a tots, independentment que estiguin afiliats o no.

En el sistema espanyol de relacions laborals preval el principi de representació sobre el d'afiliació, de manera que els sindicats presten servei i realitzam acció sindical adreçada no només als nostres afiliats sinó també als no afiliats, atorgant un valor polític de reconeixement del paper dels representants i la seva funció social.

Aquest principi de representació està legislat a través de processos electorals regulats i controlats públicament. Cada quatre anys els sindicats passen per les urnes, i són els treballadors amb el seu vot qui decideixen la seva representativitat, fet que suposa un aspecte diferencial pel que fa al que succeeix amb les representacions empresarials, i estableix el principi de «major representativitat» com a eix per a la participació institucional i en la negociació col·lectiva.

### 5. Quins ingressos públics reben els sindicats?

Els únics ingressos públics que reben els sindicats són les quantitats que perceben per realitzar la funció social que tenen encomanada.

### Subvencions per fomentar el fet sindical.

Aquests ingressos tenen una finalitat concreta: la realització de qualsevol tipus d'activitat sindical dirigida a la defensa i la promoció dels interessos econòmics i socials dels treballadors. Són ingressos reflectits en els pressupostos de la Comunitat Autònoma i es distribueixen per un criteri absolutament transparent, en funció de la representativitat obtinguda en les eleccions sindicals, com igualment es fa en el cas del finançament dels partits, que reben uns més i uns altres menys segons els diputats i vots que obtenen en les eleccions generals, autonòmiques, etc.

En efecte, la Llei orgànica de llibertat sindical assenyala que el sistema de representació dels treballadors i treballadores s'estableix en les eleccions sindicals que se celebren cada quatre anys al si de les empreses de més de 5 treballadors. A aquestes eleccions es poden presentar tots els sindicats que reuneixin candidats suficients així com candidatures independents. Del còmput total de delegats i delegades obtinguts s'estableixen els percentatges de representativitat que cada organització ha aconseguit i en virtut d'aquesta representativitat es distribueix el finançament que li correspon a cadascú.

Les dades de representativitat provenen de les eleccions sindicals, les quals, si bé són qüestionades per alguns sectors, tenen uns índexs de participació superiors a un altre tipus d'eleccions polítiques, i abasten un univers ampli de sectors i empreses de totes les mides.

### Subvencions per participació institucional.

Són les que es concedeixen a les organitzacions sindicals i a les associacions empresarials més representatives, com a compensació per la participació i l'assistència a organismes i entitats públics socioeconòmics integrats en el sistema institucional autòmic, mitjançant els quals es fa efectiva, de manera permanent, la participació social de les organitzacions sindicals i empresarials en el sistema.

**Subvencions finalistes.**- Es tracta de recursos, acordats en els respectius

pressupostos de l'Estat i de la Comunitat Autònoma, destinats als processos d'integració d'immigrants; igualtat d'oportunitats i de tracte; integració de joves; dones; programes d'eradicació de la drogodependència i de la violència de gènere; salut laboral..., que deuen tenir poc interès mediàtic perquè d'aquestes subvencions se'n parla poc, encara que per nosaltres exerceixen un paper important per a la cohesió social i el desenvolupament d'una societat més equilibrada i solidària.

Les subvencions de la formació per a l'ocupació són citades reiteradament en els mitjans de comunicació com a «font de finançament dels sindicats». En aquest cas, convé fer algunes puntualitzacions.

La primera, que ens referim a un dret laboral recollit en l'article 40.2 de la Constitució així com en tots els Estatuts reguladors de les relacions laborals, sigui el dels Treballadors, el dels Empleats Públics, el del Personal Estatutari del Sistema Nacional de Salut o el dels Autònoms. Un dret laboral que és part, per tant, de la negociació col·lectiva i de l'acció sindical.

**«Cada quatre anys els sindicats passen per les urnes, i són els treballadors amb el seu vot qui decideixen la seva representativitat»**

La segona és que per fer efectiu aquest dret a la formació, els recursos que tant els sindicats com la patronal rebem per a això provenen de les cotitzacions socials que empresaris i treballadors aportam escrupolosament de

les nostres nòmines a tal fi. Aquests ingressos rebuts tenen com a origen, per tant, les rendes del treball. Per tant, no és renunciàble la nostra participació en un sistema que es finança amb rendes del treball i afecta directament el desenvolupament i la formació dels treballadors/es.

Una altra remarca important és que els recursos per a formació no són un finançament al sindicat, sinó que són programes subvencionats «finalistes», és a dir, es concedeixen per a una finalitat concreta i no poden ser emprats per a una altra diferent, fins al punt que si les activitats programades no arriben a fer-se o no es poden justificar convenientment, les quantitats corresponents han de ser retornades. En conclusió, en aquest cas els agents socials l'únic que fem és gestionar uns recursos que són dels treballadors i treballadores i que van directament a una finalitat tan fonamental per les persones, les empreses, i per extensió pel país, com és la qualificació de la nostra força de treball.

No és casual, per això, que quan es vol



# ESPECIAL LLEI DE PARTICIPACIÓ INSTITUCIONAL

menyscar l'autonomia sindical i la nostra capacitat d'acció, el primer que apareix és un atac frontal contra els recursos sindicals posant en qüestió tant el nostre finançament com els recursos humans dels quals disposam. L'autonomia sindical és l'objectiu d'aquests atacs, i per això quasi mai sentim parlar dels recursos de les organitzacions empresarials, encara que tinguin en alguns casos orígens idèntics als sindicals.

No es fonamenten aquests atacs en la ignorància. Els mitjans de comunicació que escampen dubtes sobre els recursos sindicals, o els dirigents de partits polítics que qüestionen el finançament de les organitzacions sindicals i empresarials, saben que les nostres finances, el seu control i la trans-

parència de la nostra gestió no admeten esclatxos per a la sospita, ni de mala gestió, ni d'utilització inadequada dels recursos disponibles. L'origen i l'ús dels nostres ingressos són ben coneguts, nosaltres no tenim res a ocultar. Per això la nostra obligació és garantir que cada persona afiliada a CCOO, que cada persona que ens representa en qualsevol empresa, sector o institució, pugui explicar amb claredat tot allò relacionat amb els recursos confederals.

## 6. Existeixen controls a aquest finançament?

Els sindicats estam sotmesos, com les altres organitzacions i institucions, a controls diversos, dels quals destaquen els que ens fan les auditories externes així com el del Tribunal de Comptes. En tot cas, CCOO també tenim auditories internes contractades a empreses de professionalitat acreditada, precisament perquè som els primers interessats a fer les coses bé, amb transparència i eficàcia en la gestió dels recursos propis i externs. I si no fos suficient amb això, en els nostres Estatuts ens dotam d'un òrgan de Control, triat directament als Congressos respectius i amb funcionament autònom, és a dir, sense dependència dels òrgans de direcció del Sindicat, la funció del qual és la vigilància del correcte funcionament administratiu i financer de la CS de CCOO de les Illes Balears.

## 7. Amb quins recursos humans compten els sindicats?

La campanya de descrèdit orquestrada es dirigeix amb freqüència als permanents sindicals, a qui algú denomina pejorativament «alliberats». Els ataquen per dos costats: pel seu cost i

per la seva ineptitud suposada.

El primer que cal dir és que els recursos humans dels quals ens dotam els sindicats tenen la finalitat precisament de poder dur a terme, amb la màxima eficàcia exigible, la funció de representació que tenim atribuïda. Estar presents en els nombrosos convenis col·lectius d'empresa i sectorials que es negocien, en les institucions que hem citat; disposar d'assessors i advocats laboralistes i administrativistes, sociòlegs i economistes; en definitiva, persones que atenguin la pluralitat de demandes que realitzen els treballadors personal o col·lectivament, requereix d'aquests recursos humans qualificats.

Cal tenir en compte, a més, la dispersió geogràfica que caracteritza la nostra comunitat i l'atomització del teixit empresarial que distingeix la nostra economia. Més del 90% de les nostres empreses són mitjanes, petites o molt petites. Estar presents en tots els racons i totes les empreses, pretenent estar a prop de la gent, és summament complex. En tot cas, cal dir que els recursos humans dels quals disposam provenen de dues fonts.

Una, les contractacions que realitza el sindicat, comptant amb treballadors i treballadores els salaris i les condicions de treball dels quals s'estableixen en els corresponents convenis col·lectius.

Una altra, els recursos que provenen, regulats per la Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS), de l'acumulació d'hores sindicals disponibles per a l'exercici de la seva representació pels delegats i delegades escollits, tant en l'empresa pública com privada, i que s'acorda amb les respectives contraparts.

Aquesta concentració horària té el seu origen en les hores sindicals a què tenen dret tots aquells delegats i delegades que han resultat electes en les seves respectives eleccions sindicals. Cadascun d'ells té dret a una mitjana d'entre 15 i 40 hores al mes dependent de la grandària del centre de treball.

La LOLS permet, amb acords amb les Empreses i les Administracions Públiques, concentrar aquestes hores individuals en una altra persona que adquireix la condició de «Permanent o alliberat sindical» per facilitar la tasca de representació. Això és una cosa que també beneficia les empreses ja que els resulta més còmode, per a l'organització del treball, que una persona concentri les hores per dedicar-se a l'activitat sindical a temps complet que

no pas el fet que cadascun dels delegats i delegades empri les hores a les quals té dret per llei.

Pel que fa als permanents sindicals, cal dir que exerceixen una funció tan necessària com poc reconeguda i menys valorada. És una tasca tan digna com la de qualsevol que es dedica a una funció pública amb un alt grau de compromís social. La majoria d'ells i elles dediquen més temps a aquesta funció i tenen menys perspectives de promoció econòmica i professional que si s'haguessin quedat en els seus respectius llocs de treball. És el nostre capital més important.

## 8. Recursos econòmics gestionats per CCOO

Els comptes del sindicat, auditats i informats per les respectives comissions de control, es presenten anualment als nostres òrgans de direcció per a la seva aprovació.

Els nostres balanços reflecteixen uns ingressos de 3,8 milions d'euros per a gestionar, dels quals 1,5 milions corresponen a ingressos propis amb els quals finançam la nostra activitat sindical i la resta corresponen a programes subvencionats, amb execució de gestió directa i d'acord amb la finalitat per la que estan concedits.

La gestió econòmica de la Confederació Sindical de Comissions Obreres de les Illes Balears ve derivada dels següents recursos:

**Cotitzacions dels afiliats.**- L'afiliació és la base del sindicat i per tant els ingressos per quotes són els recursos principals de la nostra organització, els més significatius i amb els quals afrontam les despeses ordinàries de la nostra activitat sindical.

La CS de CCOO de les Illes Balears, amb 20.000 afiliats/des, finança la seva activitat sindical pròpia amb prop de 1,5 milions d'euros. En l'actualitat tenim 3 tipus de quotes: quota general, quota especial i quota reduïda, amb diferents imports segons les situacions laborals en què es trobin els nostres afiliats.

## Subvencions per representativitat.

La concessió d'aquestes ajudes està dirigida a totes les organitzacions que hagin tengut representació en les eleccions sindicals, distribuïnt-se la dotació pressupostària en proporció a la representativitat de cadascuna d'elles. CCOO compta amb 2.600 delegats i delegades que representen el 34% del total; entre CCOO i UGT sumam el 74,5% de la representativitat total.

Els imports d'aquestes subvencions es consignen anualment en els Pressupostos i es publiquen al Butlletí Oficial. Com ja s'ha esmentat anteriorment, aquests ingressos tenen el seu origen en el model espanyol de negociació col·lectiva que cobreix tots els treballadors d'un sector o empresa amb independència de la seva afiliació o no a una organització sindical. Aquest fi-

nançament ve a garantir que el cost de la universalitat de la negociació col·lectiva no recaigui exclusivament en els afiliats.

Malgrat les afirmacions d'alguns mitjans de comunicació, aquests imports s'han mantingut els últims anys sense cap increment en els Pressupostos.

**Subvencions per participació institucional.**- L'any 2010 s'han concedit gairebé 450 mil euros a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives per aquest concepte, dels quals el 37,5% han correspost a la CAEB i el 25% a la CS de CCOO de les Illes Balears, al voltant de 100.000 euros.

## Gestió de programes subvencionats finalistes.

Les subvencions de Formació per a l'Ocupació són concedides pel Servei Públic d'Ocupació. Es tracta de recursos dedicats a millorar la formació dels treballadors, amb un sentit finalista que no permet justificar un altre tipus de despeses excepte els destinats a tal fi. Fins i tot els interessos financers produïts per aquests fons han de ser aplicats al fi de la subvenció o ser retornats a l'Administració Pública.

L'any 2010, el subsistema de formació per a l'ocupació disposa de 2.572 milions d'euros destinats a formar tant a persones ocupades com a aturades. D'aquesta quantitat, més del 80% procedeix de les cotitzacions socials. Del total del pressupost de formació per a l'ocupació, el 40% es destina a les Comunitats Autònomes per a la formació preferent de persones aturades i el 60% es destina a la formació preferent de persones ocupades, incloent-hi, en aquest apartat, la formació organitzada per les empreses (formació de demanda), l'organitzada per les Administracions Públiques i l'organitzada per les organitzacions sindicals i empresarials (formació d'oferta). La formació d'oferta es desenvolupa a través de plans intersectorials i de plans sectorials en què poden participar les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i les representatives.

Per a ser beneficiaris d'aquestes subvencions s'apliquen mecanismes correctors a l'hora de la concessió, en funció de l'experiència i la qualitat en la formació i la gestió de convocatòries anteriors, i en les sol·licituds s'adjunta una memòria justificativa de la capacitat tècnica de les entitats que vagin a adquirir la condició de beneficià-

ries per a la gestió del pla. Els mecanismes de control sobre aquests fons són estrictes i depenen tant d'organismes espanyols (Fundació Tripartida, Ministeri de Treball, Tribunal de Comptes d'Espanya) com d'organismes internacionals (Fons Social Europeu, Tribunal de Comptes Europeu). CCOO de les Illes Balears gestiona aproximadament el 15% del total dels fons que a les Illes Balears gestionen les organitzacions sindicals i empresarials per a la formació

per a l'ocupació, fet que ha permès estendre la formació a col·lectius, empreses i localitats que d'una altra manera s'hi haguessin vist exclosos. Es tracta, per tant, d'una via de correcció de desigualtats i discriminacions.

Ara bé, gestionar subvencions finalistes

no pot confondre's amb el finançament del sindicat. Rebem la responsabilitat de formar als treballadors i amb això els recursos necessaris, recursos destinats íntegrament a la finalitat prevista.

Uns altres programes finalistes es corresponen amb programes subvencionats per a projectes destinats a l'orientació per a la ocupació, a la integració d'immigrants, a la igualtat d'oportunitats i de tracte, a joves, a dones, a l'eradicació de la drogodependència, de la violència de gènere, i a salut laboral. La CS de CCOO de les Illes Balears ha gestionat per programes subvencionats la quantitat de 2,3 milions d'euros, en tots els casos degudament justificats, auditats i fiscalitzats.

**Prestació de serveis.**- L'Assessorament Jurídic és un servei fonamental del sindicat i per tant una de les nostres activitats quotidianes, ja que els nostres afiliats i afiliades busquen sobretot protecció

sindical i jurídica. Sindical, a través de la negociació col·lectiva, per a les seves relacions amb l'empresa i en referència al conjunt de drets socials en la configuració dels quals participam els agents socials.

Jurídica, individual o col·lectiva, davant el conjunt de contingències a què dona lloc la inserció i/o la permanència en el mercat de treball. Aquests serveis són utilitzats per més de 6.000 usuaris a l'any, per a consultes i expedients. Es realitza de forma gratuïta als afiliats i afiliades amb una determinada antiguitat, i amb honoraris quan es tracta de «no afiliats» i dels afiliats amb menor antiguitat. Aquesta prestació de serveis reporta uns ingressos de prop de 300 mil euros al sindicat.

**«Els atacs de bona part dels mitjans de comunicació conservadors al finançament dels sindicats és en realitat un atac a l'autonomia sindical»**

**«Els sindicalistes, a qui algú anomena pejorativament alliberats, exerceixen una activitat tan necessària com poc valorada»**

**«Els fons per a la formació dels treballadors són subvencions finalistes i no poden confondre's amb el finançament del sindicat»**





## Otro motivo más para verlo todo con claridad

Somos la solución mejor vista para más de 300.000 pacientes. En Clínica Baviera te ofrecemos esta **tarifa válida para el 2011 especial para ti y tus familiares directos** en los tratamientos de CORRECCIÓN VISUAL POR LÁSER, **por ser afiliado a CCOO ISLAS BALEARES**. Además, con tu tratamiento, **benefíciate de mayo a julio de un magnífico regalo**.

Tarifa general  
**1.095 € / ojo**  
Consulta médica preoperatoria  
**75€**

Excepción tratamientos Lasik/Lasek personalizados Z-100.

Tarifa CORRECCIÓN LÁSER  
**CCOO**  
comissions obreres de les Illes Balears

**975 € / ojo**  
Consulta médica preoperatoria  
**35€**

Y además,  
de mayo a julio\*

**TE DEVOLVEMOS  
EL IMPORTE  
DE LA CONSULTA  
SI TE OPERAS**



**IMPRESINDIBLE PRESENTAR  
ACREDITACIÓN DE AFILIADO**  
en la 1ª visita a Clínica Baviera.

Resto de  
consultas y  
servicios

**20% dto.\***

\*Por corrección en ambos ojos.

\*Excepto anillos y lentes intraoculares