

Unitat

Nova època núm 0

desembre 2015



**Un sindicat
cohesionat**



	Editorial	3
	El empleo es la salida	4
	El trabajo en el centro del debate político	6
	Los innumerables despropósitos en el tema de los refugiados	8
	La devaluación salarial incapacita la salida de la crisis	10
	Lluita contra la precarietat	12
	Los trabajadores/as ante la conferencia del Cambio Climático en París	14
	¿Funciona realmente la organización preventiva en la empresa?	16
	Movilitzacions	18
	La diversidad hace la fuerza	20
	Hostelería hoy	22
	Aspectos de la precariedad	24
	CCOO Ensanyament: acció sindical, reivindicació i negociació	26
	¿Dónde está el convenio de la sanidad privada balear?	28
	Situació de la planificació escolar a la Unió comarcal d'Inca	31
	La Secció Sindical del Consell Insular de Mallorca	32
	Empelados de empresas públicas y la Disposición adicional décimo quinta.	34
	Propuestas ante las Elecciones Generales	36
	Cultura i llibres	40

Calendari de Festius 2016

1 de gener
(Any Nou)

6 de gener
(Reis)

1 de març
(Dia de les Illes Balears)

24 de març
(Dijous Sant)

25 de març
(Divendres Sant)

28 de març
(Dilluns de Pasqua)

15 d'agost
(l'Assumpció)

12 d'octubre
(Festa Nacional)

1 de novembre
(Tots Sants)

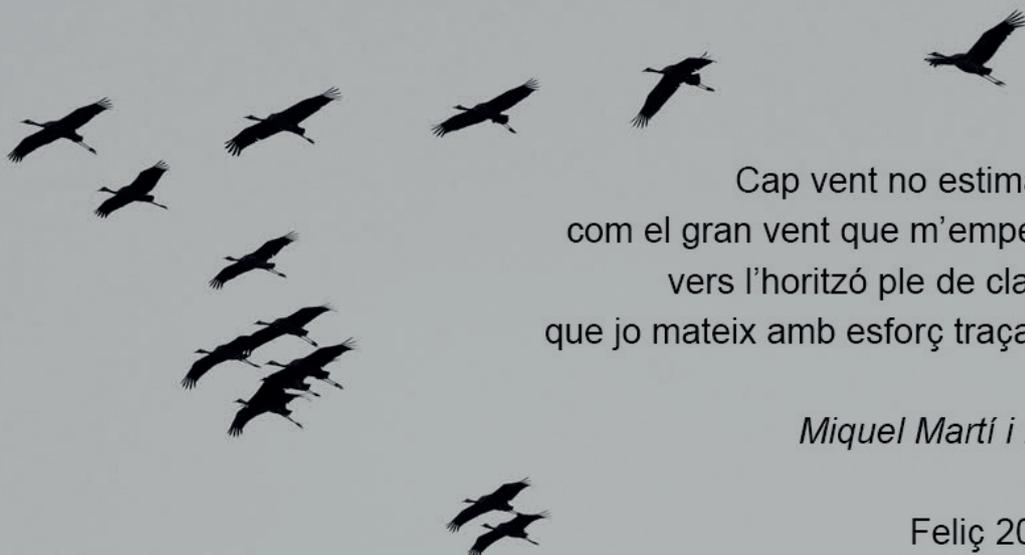
6 de desembre
(la Constitució)

8 de desembre
(la Immaculada)

26 de desembre
(Segona Festa)



comissions obreres
de les Illes Balears



Cap vent no estimaré
com el gran vent que m'empeny
vers l'horitzó ple de claror
que jo mateix amb esforç traçaré.

Miquel Martí i Pol

Feliç 2016

CANVIS

Tancàvem el passat nombre de la revista Unitat en plena precampanya electoral autonòmica i municipal; i s'albirava ja que s'acostaven temps de canvis. Així fou. Després de quatre anys de govern d'un Partit Popular en solitari, encapçalat pel president Bauzá, on des del primer minut, la manca de diàleg no sols amb els sindicats sinó també amb el conjunt de la societat, va esser marca distintiva de l'executiu de les Illes. Això, junt amb un continu enfrontament amb tot qui no combregava amb els seus posicionaments i unes polítiques de contenció, que no aconseguiren els objectius de minvar els deutes malgrat les retallades, tingueren com a conseqüència la derrota més gran que un partit polític ha sofert a les Balears, perdent el Partit Popular quinze diputats.

Les eleccions oferiren un panorama molt diferent de l'anterior: un Parlament més plural amb la irrupció de nous partits, canvis als Consells Insular i a bona part dels ajuntaments de les Illes han configurat majories de govern progressistes, capgirant-se l'ordre que s'instaurà a l'anterior legislatura. S'imposen noves formes i noves maneres de fer. Les paraules pacte i diàleg tornen a l'escenari de la política.

Ha passat ja uns mesos d'ençà de les eleccions i podem anar avaluant la tasca feta. La derogació del TIL, de la Llei de Símbols i el retorn de les targetes sanitàries als immigrants que no en gaudien, varen esser les primeres mesures, que han estat seguides d'altres com la campanya contra l'explotació laboral i la derogació de la llei que regulava la protecció a la maternitat, per posar alguns exemples.

Menció a part mereix el primer conflicte seriós dels sindicats amb el Govern a l'àrea pública, que s'ha resolt amb acords a les diferents mesos de negociació. CCOO vetllarà el seu compliment.

A poc a poc estam recuperant el diàleg i la concertació a les Illes que l'anterior govern ens havia negat. Ara toca recuperar també els drets socials i laborals furtats, en això CCOO de les Illes treballarà, des de la responsabilitat, amb obstinació.

Temps de canvi també al si del sindicat. Katiana Vicens, qui havia anunciat que no es presentaria a la reelecció al seu darrer mandat, rebé la proposta de la Comissió Executiva Estatal de CCOO per incorporar-se com a consellera, en representació del nostre sindicat, al Consell Econòmic i Social Europeu (CESE). La seva renúncia es formalitzà al Consell Confederal d'Illes el passat dia vint d'octubre, on també s'elegí a José Luis García nou Secretari General.

El Consell Confederal d'Illes compta amb la presència de Ignacio Fernández Toxo, Secretari General de Comissions Obreres d'Espanya i de Fernando Lezcano, Secretari d'Organització i Comunicació, a més de representants de l'àmbit sindical, polític i social de les illes.

Ignació Fernández Toxo remarcà l'important suport que ha rebut José Luis Garcia com a nou secretari general i el clima de maduresa en el qual s'ha desenvolupat el relleu a Balears, mostrant la seva gratitud pel treball constant que Katiana Vicens ha duit a terme durant tot el seu mandat. ■



Confederació Sindical de CCOO de les Illes Balears

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

Responsable de Comunicació:

Francisc Mellado

Col·laboradors:

José Luis García
Fernando Lezcano
Eva Cerdeiriña
Carmen Díaz
Silvia Montejano
Rogelio Marín
Gabinet de Salut Laboral
Jan Gómez
Ginés Díez
Miguel Ángel Pardo
Mateu Bosch
Antonio Martos
Unió Comarcal d'Inca
Secció Sindical del Consell Insular de Mallorca
Assessoria Jurídica

Realització:

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

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



El empleo es la salida



José Luís García
Secretario General de CCOO Illes Balears

La crisis económica, iniciada hace ya más de siete años, continúa estando muy presente en el día a día.

Muchas personas, trabajadores y trabajadoras han perdido su empleo en estos años y a duras penas consiguen ingresos suficientes para mantener a sus familias. Cada vez más personas no tienen la cobertura de algún tipo de prestación y cada vez son más los empleos precarios que apenas dan para poder subsistir. Al mismo tiempo que nos anun-

cian que la recuperación económica ya es un hecho y que la crisis ya ha finalizado, todo ello adornado con datos macroeconómicos y previsiones de crecimiento del PIB estupendas, vemos por otro lado como la pobreza aumenta y la desigualdad crece, quedándonos sin las clases medias y, por tanto, con una sociedad cada vez más desestructurada. Surgen nuevas realidades y problemáticas, como la migración

de nuestros jóvenes en busca de trabajo al no tener ninguna expectativa aquí; como la de los parados de muy larga duración y de más de 45 años que se les hace prácticamente imposible incorporarse de nuevo al mercado de trabajo; como los trabajadores y trabajadoras pobres, víctimas de la precarización de las condiciones de trabajo (temporales, a tiempo parcial, con salarios bajísimos, con excesos de jornada



“

Tenemos que situar el derecho al trabajo digno en el centro del debate social y político, como elemento central de la verdadera recuperación económica y como elemento vertebrador de la sociedad

”

no compensada, etc.) y que no pueden atender, aún teniendo un empleo, las necesidades básicas de la unidad familiar.

Revertir esta situación es el objetivo que nos marcamos desde CCOO. Tenemos que situar el derecho al trabajo digno en el centro del debate social y político, como elemento central de la verdadera recuperación económica y como elemento vertebrador de la sociedad. Una recuperación económica que vendrá de la mano de la reactivación del consumo interno y de una recuperación salarial que sea generadora de empleo y, a partir de ahí, poder estructurar una sociedad en la que se reduzcan las desigualdades y se elimine la pobreza, especialmente la infantil.

Pero para generar ese empleo, tendremos que revisar nuestro modelo de crecimiento, un modelo basado en el monocultivo

turístico, al cual favorece en estos momentos la coyuntura internacional y que, tradicionalmente, ha sido acompañado, como motor económico, por el sector de la construcción. Esto ha sido un modelo depredador de territorio, y, a día de hoy, totalmente insostenible en términos medioambientales: un medio ambiente que es nuestro principal reclamo turístico y que debemos poner en valor.

Va a ser necesaria mucha POLÍTICA para poder revertir la situación y tenemos que abordarlo desde la urgencia que requiere. Sería un error afrontar esta urgencia desde la coyuntura, pues necesitamos políticas de empleo que arranquen en el sistema educativo para poder conseguir una modificación estructural del mercado de trabajo.

Por ello, desde CCOO reivindi-

caremos una revisión de nuestro modelo productivo, y lo haremos no solo desde las políticas de empleo, sino abordando también cuestiones como el fracaso escolar, la dignificación de la formación profesional y apostando por un sistema que integre la formación para el empleo, además de impulsar el desarrollo de la investigación y de las nuevas tecnologías, como elementos estratégicos dentro del modelo productivo Balear.

Avanzar en esta dirección es el objetivo de CCOO, para garantizar la creación de puestos de trabajo con salarios dignos y que tenga como resultado una sociedad más cohesionada y con más justicia social. ■

CCOO ANTE LAS PRÓXIMAS ELECCIONES GENERALES

El trabajo en el centro del debate político



Fernando Lezcano
Secretario confederal de Organización y Comunicación



La convocatoria de elecciones Generales ofrece la oportunidad de hacer balance de las políticas llevadas a cabo por el Partido en el Gobierno y de contrastar las propuestas que las diferentes opciones políticas plantean para el futuro.

Estas elecciones se convocan en un nuevo contexto político marcado por el hartazgo de una gran parte de la ciudadanía frente a las políticas antisociales aplicadas, a la manera autoritaria y prepotente de llevarlas a cabo, y a la reiterada aparición de escándalos relacionados con la corrupción. Hartazgo que ha favorecido la aparición nuevas fuerzas políticas que cuestionan la hegemonía del

bipartidismo y que ha contribuido a animar un repliegue identitario que explica, en gran medida, el crecimiento de la reivindicación independentista en Catalunya. En estas condiciones CCOO se propone emplazar a las formaciones políticas para que se pronuncien respecto a las reivindicaciones que a lo largo de este período ha enarbolado el movimiento sindical con el objeto de **“que el trabajo se sitúe en el centro del debate político”**.

Para CCOO la legislatura que ahora se cierra ha sido el período político en el que se han impuesto las medidas de carácter neoliberal que, inspiradas por las instituciones europeas, no se han promovido para salir de la crisis, sino que, con este pretexto, persiguen cambiar el modelo social que ha caracterizado a Europa desde la 2ª guerra mundial. El objetivo último de las políticas aplicadas busca equiparar el modelo europeo en materia de derechos laborales y de protección social al de EEUU, en la lógica de “mas mercado y menos Estado” para competir en el concierto internacional sin el lastre que, según quienes promueven estas

políticas, supone el Estado del bienestar. Las consecuencias han sido funestas para la economía, el empleo y la cohesión social, en España y en el conjunto de Europa.

Algunos indicadores macroeconómicos han mejorado, pero lo han hecho a pesar de la acción del Gobierno y no gracias a ella (caída del precio del petróleo, la liquidez dispensada por el Banco Central Europeo, el tipo de cambio del euro respecto al dólar). En estas condiciones podemos certificar que hemos salido de la recesión pero estamos muy lejos de salir de la crisis por mucho que el partido en el Gobierno, prisionero de los delirios electorales, la haya decretado.

Para CCOO **“no saldremos de la crisis hasta que recuperemos los estándares de vida que teníamos antes de que empezase”**.

En este sentido, las elecciones del 20 de Diciembre son la cita política en la que se va a juzgar (si otros fenómenos no lo impiden) cómo se ha gestionado hasta ahora la crisis y se va a disputar en qué condiciones salimos de ella. Se va a disputar si se impone el cambio de modelo económico, laboral y social que promueve el neoliberalismo o si se consigue un respaldo mayoritario para quienes quieren preservar y recuperar el modelo social europeo.

Con la gestión de la crisis se ha promovido una ingente transferencia de rentas del trabajo a rentas del capital.

Esta transferencia se ha producido por tres vías: devaluando derechos y condiciones de trabajo (salarios), reduciendo recursos económicos destinados a sostener los servicios públicos y las redes de protección a fin de utilizar los recursos así liberados para apuntalar al sistema financiero y

poner más dinero en el mercado, y promoviendo la privatización de prestaciones y sectores públicos para favorecer nuevos campos de negocio del capital.

En definitiva, tenemos una economía que no acaba de remontar, más personas en el desempleo, lo que supone que todos somos hoy un poco más pobres, tenemos menos derechos, se ha incrementado el riesgo de pobreza severa, rompiendo la cohesión social y aumentando los riesgos de exclusión de cientos de miles de personas y familias.

Este diagnóstico es el que, desde que empezó la crisis, llevó a CCOO a centrar su actuación en **contribuir a una salida de la crisis que tenga como objetivo procurar el bienestar de las personas y la cohesión social.**

El citado objetivo proponemos alcanzarlo a través de tres grandes ejes de actuación que ahora, con motivo de las próximas elecciones generales, recuperamos para contrastar con las formaciones políticas que concurren a las elecciones y que determinarán nuestra actuación para emplazar a quienes estén en condiciones de formar gobierno después de pasar por las urnas:

1. - Favorecer aquellas medidas que aseguren el crecimiento de la actividad económica con el objetivo de crear empleo de calidad y con derechos. Para ello hace falta otra política económica, el incremento de los salarios, empezando por el SMI que en 2016 debe alcanzar los 800 euros, y la reversión de las reformas laborales para recuperar la plena capacidad de la negociación colectiva
2. - Restituir y ampliar las redes de protección y el carácter universal y de calidad de los

“no saldremos de la crisis hasta que recuperemos los estándares de vida que teníamos antes de que empezase”

servicios públicos. En este sentido, los partidos que aspiren a gobernar deben comprometerse con la ILP presentada por CCOO y UGT para promover la puesta en marcha de una Prestación de Ingresos Mínimos, a modo de Renta Mínima estatal como una de las primeras medidas de la nueva legislatura. Aprobar, en consecuencia, una reforma fiscal justa y eficiente, porque nuestro país no tiene un problema de exceso en el gasto público, sino de falta de ingresos.

3. - Sentar las bases de un cambio del patrón de crecimiento, un nuevo modelo productivo para que nuestra economía sea más estable, esto es, menos vulnerable a los cambios de ciclo, más justa, sostenible y competitiva. Ello exige reorientar la inversión pública; un proyecto integrado de las distintas infraestructuras; una reforma en profundidad del sector energético; aumentar la inversión en I+D+i; un tejido empresarial más sólido y de mayor calidad; y defender la soberanía y la seguridad alimentaria. Todo ello, exige un sistema financiero que garantice el crédito, y una banca pública que lo haga posible. ■



Eva Cerdeiriña
Secretaria de Política Social y Igualdad

Los innumerables despropósitos en el tema de los refugiados

La UE vulnera de forma sistemática obligaciones de derecho internacional de protección de refugiados y de no devolución. Nuestro país se ha escudado en la presión migratoria para rechazar refugiados.

En lo que va de año 350.000 inmigrantes han cruzado el Mediterráneo. Esta es la cifra aproximada que ha proporcionado la Organización Internacional para las Migraciones. presenta un aumento del 60% sobre las llegadas registradas en el año 2014. El grueso de las entradas (234.778) se han producido a través de dos países, Grecia e Italia; frente a esta cifras, España ha recibido



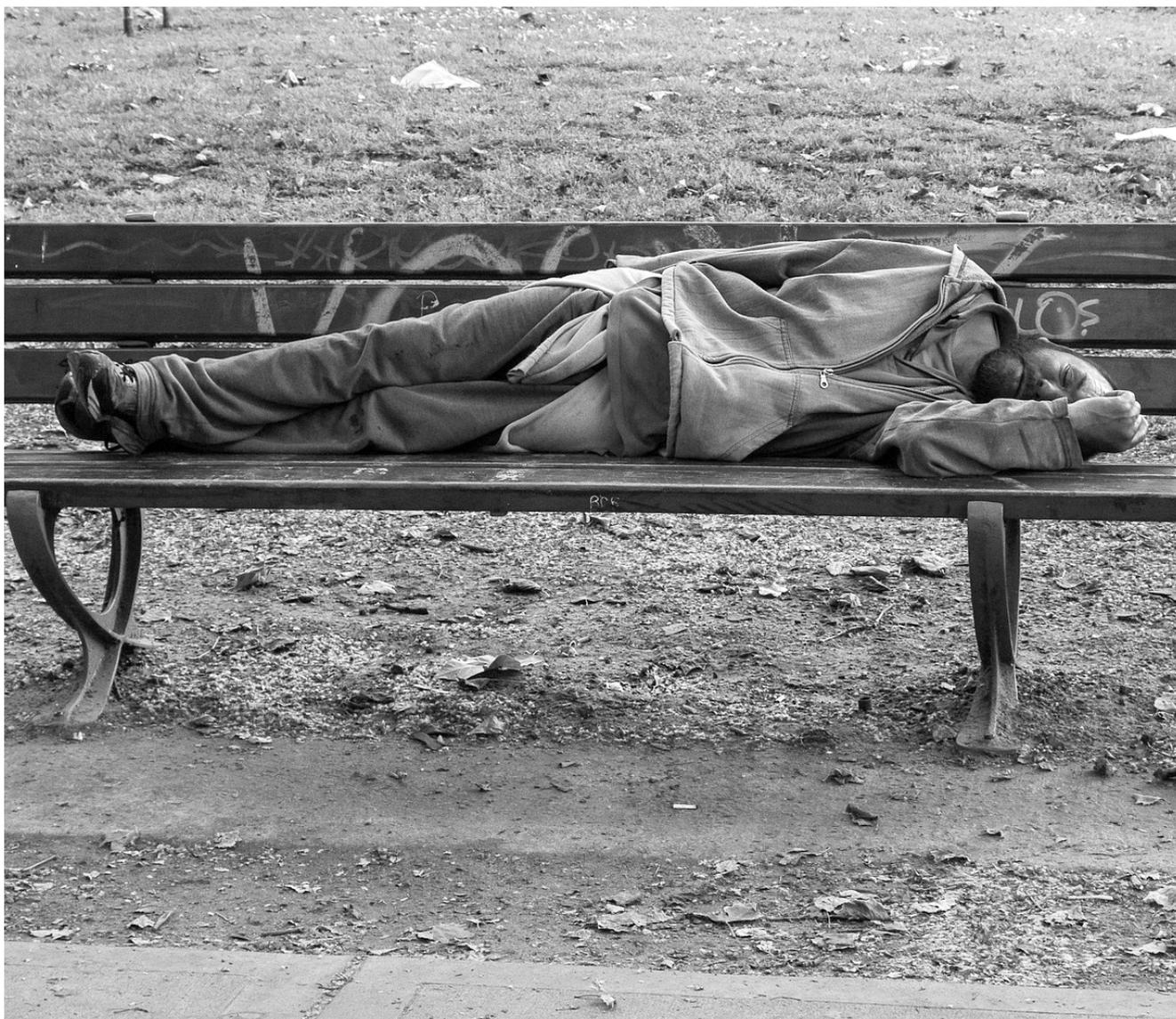
2.166. Refugiados procedentes mayoritariamente de Siria, y a considerable distancia, afganos, eritreos y nigerianos. Los fallecidos, a pesar de la enorme dificultad para cuantificar su número exacto, la propia OIM calcula que 2.643 personas han perdido la vida en su intento de llegar a Europa. Ante estas cifras y la grave problemática que reflejan, una de las cuestiones que ha quedado demostrada es la ausencia de políticas europeas que aborden

el tema de la atención de los refugiados de manera eficaz y no a golpe de naufragios o fotos. Es difícil de creer que Europa no supiera que la guerra civil en Siria, la disolución de Libia en un Estado caótico, las dictaduras sangrantes en numerosos países africanos, entre otros múltiples conflictos, no desencadenaría un aumento importante del número de refugiados.

Europa se ha limitado a poner parches ante esta situación, una

situación en la que su papel ha sido en muchas ocasiones causante. Y en ningún momento ha sido capaz de rectificar, de entonar un mea culpa. Hay una ausencia (intencionada) de abordar una estrategia distinta para afrontar la resolución de conflictos y post-conflictos. Las diferentes reuniones de los diversos organismos de la UE, reuniones a golpe de noticias y de las movilizaciones ciudadanas, se han saldado con medidas como un mayor control de fronteras, o el cierre directamente, anteponiendo cálculos demográficos, económicos, electoralistas; su política se caracteriza por muros, cuotas, devoluciones en caliente. Todo el armazón normativo existente en la UE para regular el sistema de asilo europeo, el reglamento de Dublín en concreto, está hecho añicos. Y suma y sigue, hasta llegar a la solución final, el Plan de Acción UE-Turquía, para externalizar la función de control de fronteras, como ya se ha hecho por ej. con Marruecos, con el diseño de un acuerdo con un gobierno que viola de forma sistemática los derechos de su propia población.

Es indudable que a Europa no le interesa la construcción de una política europea de inmigración y asilo; son necesarias políticas de inmigración regulares que desincentiven la inmigración irregular, acuerdos de colaboración con los países de origen y de tránsito, con la firma de acuerdos que fortalezcan la cooperación, o consolidar los instrumentos de asilo, mediante medidas como el establecimiento del visado humanitario, o la solicitud de asilo en las embajadas sobre el terreno. Y resulta imprescindible, además, el desarrollo de iniciativas vinculadas a las soluciones de los conflictos. ■



La devaluación salarial incapacita la salida de la crisis

Si algo hemos comprobado a lo largo de la presente crisis es la capacidad que las élites económicas y políticas tienen para imponer una lectura de la realidad contraria a los hechos.



Carmen Díaz de la Jara
Secretaria de Acció Sindical

Con el supuesto objetivo de recuperar la competitividad externa y que las exportaciones actúen como motor del crecimiento, las autoridades de Bruselas han presionado para que se acometiesen reformas laborales que permitiesen reducir los costes laborales, así en el 2012, el gobierno de Rajoy impone una reforma laboral que ha tenido un impacto letal sobre la negociación colectiva, vaciándola de contenido y abriendo la puerta de par en par a un sustantivo proceso de devaluación salarial.

En Baleares el INE sitúa el salario medio en 1705,5 euros brutos mensuales, un importe que solo es inferior en cuatro comunidades autónomas. Mientras en España el pasado año el salario medio mostró una pequeña e insuficiente evolución al alza, en relación con el 2013, Baleares aparece entre las autonomías donde el proceso es a la inversa, con un retroceso en las retribuciones, pese a que la temporada turística ya fue calificada de excelente.

A la hora de analizar los datos, nos encontramos que el actual modelo productivo de las islas, unido al modelo de contratación -en su gran mayoría contratos a tiempo parcial- conllevan que más de 65.000 trabajadores estén por debajo de la categoría de mileurista, habiéndose convertido ésta categoría, años atrás muy denostada, en el objetivo a conseguir por miles de trabajadores y trabajadoras.

El incremento, de la rotación en el empleo, de la contratación a tiempo parcial y del denominado contrato de emprendedores; el aumento de las prácticas fraudulentas e ilegales por parte de las empresas que incumplen la legislación y los convenios colectivos; y la insuficiente respuesta de la Administración frente a es-

tas actuaciones, son factores que inciden directamente en la devaluación salarial, en el aumento de la desigualdad salarial y en la brecha de género y que conlleva la aparición de un nuevo fenómeno: la pobreza de trabajadores con empleo.

Las Administraciones Públicas tienen una responsabilidad directa sobre la devaluación de los salarios, por los despidos producidos en todos los ámbitos del empleo público, los recortes salariales impuestos a golpe de decreto, así como los recortes aplicados en las concesiones administrativas.

El gobierno de Rajoy después de dos años de congelación del Salario Mínimo Interprofesional ha vuelto, de forma unilateral, a fijar para el año 2015 -sin previa consulta y participación de los interlocutores sociales- un incremento del 0,5%, la cuantía del SMI en España no garantiza las condiciones mínimas de subsistencia de los trabajadores y sus familias

El SMI en España se encuentra muy por debajo de lo que marcan los objetivos de Carta Social Europea (60% del salario medio) y muy por debajo del promedio de los principales países de la Unión Europea.

Ante lo anterior, CCOO propone que el SMI deba situarse en el 2016 en 800 euros mensuales

CCOO propone que el SMI deba situarse en el 2016 en 800 euros mensuales para cumplir con el objetivo establecido en la Carta Social Europea

para cumplir con el objetivo establecido en la Carta Social Europea, cumplir los objetivos del nuevo AENC 2015-2017 frente a la devaluación salarial e incrementos salariales que garanticen el poder adquisitivo y mejora de los salarios.

Para concluir, constatamos que el avanzado proceso de devaluación salarial se ha de corregir ya que no solo no está propiciando una salida de la crisis en beneficio de la mayoría social, sino que además aumenta el riesgo de deflación y ahonda aún más si cabe en la intensa desigualdad del reparto de la renta. ■





Lluita contra la precarietat



Silvia Montejano
Secretària d'Ocupació,
Formació i Joventut

Molts són els canvis que s'han produït en el marc de les relacions laborals des de l'inici de la crisi fins avui, encara que, indubtablement, és a partir de l'entrada en vigor de les diferents Reformes Laborals on es produeix la major destrucció als drets dels treballadors i de les treballadores.



Durant aquests anys, hem assistit i patit, en primera persona, tancaments d'empreses que han condemnat a un gran nombre de treballadors a la desocupació, empreses que s'han dedicat a concentrar el seu període d'activitat únicament en els mesos de temporada alta, al mateix temps que han reduït el nombre de les seves plantilles, sense oblidar, l'empitjorament de les condicions laborals en general al que hem estat sotmesos el conjunt dels treballadors; tot això emparat sota l'excusa que la mala situació econòmica així ho requeria i que era necessari, també, el sacrifici dels treballadors i treballadores per remuntar la situació.

Ja advertíem des del sindicat que aquestes pràctiques tindri-

en greus conseqüències, atès que, hem assistit a una destrucció massiva de les ocupacions més estables –aquelles que eren indefinides a temps complet– mentre que les noves ocupacions, que es generen en la nostra Comunitat Autònoma són majoritàriament de caràcter temporal i/o a temps parcial; i tenint en compte que la majoria d'elles es troben en frau de llei, aquesta desregularització del mercat laboral, per tant, situa a Balears com la comunitat capdavantera en precarietat laboral, fenomen que sindicalment havíem d'abordar amb urgència.

Des de CCOO hem insistit i reclamat al Govern Balear, tant en l'anterior legislatura com en les reivindicacions presentades als partits polítics abans de les eleccions autonòmiques, la neces-

sitat que la Inspecció de Treball augmentés el control sobre les empreses que incompleixen la normativa laboral.

Finalment, aquest passat estiu, es va veure atesa la històrica reivindicació del sindicat amb l'engegada de el "Pla Contra l'Exploatació Laboral", que ha consistit en el reforç del cos d'inspectors i subinspectors de Balears durant els mesos d'Agost i Setembre per poder dur a terme una campanya autonòmica específica que s'ha encarregat de revisar i regularitzar l'ús fraudulent de les contractacions temporals i a temps parcial.

Tan sol durant les sis setmanes que enguany ha durat la campanya, més de 4.000 treballadors i treballadores ha vist millorades les seves condicions laborals, via conversió dels seus contractes temporals a indefinits o via ampliació de la seva jornada laboral.

Per CCOO aquest tipus d'actuacions són imprescindibles per revertir la situació de precarietat a la qual estan sotmesos els treballadors i treballadores de les Illes, per això, seguirem insistint en la necessitat que aquest tipus de mesures tinguin continuïtat en temporades turístiques esdevenidores, que el reforç del cos d'inspectors es produeixi des de l'inici fins al final del període de major concentració d'ocupació, així com, que a més de les contractacions irregulars s'ampliïn els objectius a perseguir en matèries com les càrregues de treball, les hores extraordinàries i •legals o la salut laboral. Tot això discutit i consensuat des del diàleg social on participen sindicats, patronals i administració. ■

Los Trabajadores/as ante la Conferencia del Cambio Climático en París



Rogelio Marín
Secretario de Salud laboral y Medio Ambiente

Ya no existen dudas de que los impactos del cambio climático afectan cada vez más severamente a todas las personas, regiones, ecosistemas y economías.

El cambio climático incide negativamente en la salud y en la esperanza de vida de muchas poblaciones, en el mantenimiento de diversos sectores productivos y empleos, en la pérdida acelerada de la biodiversidad, y en los costes económicos y sociales que muchos países tendrán que afrontar para paliar sus efectos. España se verá cada vez más

afectada por el incremento de los incendios forestales, extremas sequías y aumento del nivel del mar entre otros impactos (últimamente hemos visto por televisión como quedarían anegadas nuestras ciudades de la ribera del mediterráneo si la temperatura del planeta subieran más de 2°C). Por lo que es preciso adoptar ambiciosas medidas de reducción desde ahora mismo para cerrar la brecha de emisiones antes de 2020, y también establecer mecanismos posteriores al acuerdo de París que permitan aumentar la ambición de los objetivos si se observara un agravamiento de los escenarios climáticos. El cambio climático está muy relacionado con el actual modelo energético basado en los combustibles fósiles como carbón,





petróleo y gas, cuya quema libera a la atmósfera CO₂, el principal de los Gases de Efecto Invernadero (GEI). Por ello, es necesaria y urgente la transición hacia un modelo energético renovable, eficiente, sostenible y justo que garantice el acceso universal a la energía. Las tecnologías existen y son competitivas en términos económicos, considerando además los beneficios que proporcionan en cuanto a disminución de la dependencia externa de combustibles fósiles. Crean además empleo local.

Por esto la Conferencia de Cambio Climático de este año en París (COP 21) será trascendental y de la que debería salir un acuerdo internacional ambicioso, vinculante para todos los países y justo para toda la población mundial para evitar que el incremento de la temperatura media global de la tierra se sitúe por encima de los 2°C.

Desde Comisiones Obreras nos hemos comprometido desde hace tiempo a presionar a nuestro gobierno para que aumenten la ambición, que hasta ahora es muy escasa, para lograr ese acuerdo que permita transitar sin demora hacia una economía baja en carbono. Esta transición a un nuevo modelo de producción y consumo sostenible no puede hacerse sin:

1.- Reducir el consumo de energía y las emisiones de GEI en términos absolutos

2.- Las fuentes de energía fósil y nuclear se deberían sustituir decididamente por energías renovables progresivamente.

3.- Responsabilidad compartida pero diferenciada: habrá que reducir más en los países industrializados y reconducir la tendencia de crecimiento en los países en desarrollo.

4.- Planes de transición justa para apoyar a la fuerza trabajadora y las poblaciones más vulnerables: inversión pública, evaluación temprana de las consecuencias sociales y el empleo, sistemas de protección social, políticas activas de empleo y reconversión económica, formación y capacitación profesional, participación y soluciones concertadas..

El acuerdo sobre el clima de París debe incluir un compromiso explícito con medidas encaminadas a asegurar una "transición justa" para los trabajadores/as, con la creación de trabajo decente y empleos de calidad.

Estas medidas son esenciales para ayudar a hacer frente al reto de la transformación industrial en todos los sectores, principalmente en lo que respecta a los puestos de trabajo en las industrias que generan gran cantidad de emisiones. ■



¿Funciona realmente la organización preventiva en la empresa?

Gabinet de Salut Laboral

En demasiadas ocasiones la organización de la prevención en la empresa responde más al cumplimiento formal de la ley que a un interés real por mejorar las condiciones de trabajo. La ley establece como competencia propia de los delegados de prevención el control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Los delegados/as tienen derecho no sólo a conocer a fondo la organización preventiva, sino también a valorar si funciona, no sólo formalmente sino en el sentido de que resulta eficaz para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores. Además, la ley dispone que en las empresas con 50 o más trabajadores, la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos se haga a través de los comités de seguridad y salud. Establece que los trabajadores, a través de sus representantes, tienen que participar de la actividad preventiva en la empresa, a saber: la identificación y evaluación de riesgos, la planificación de la actividad, la selección de medidas más apropiadas para la eliminación o control de los riesgos y el control de resultados de esta actividad. La ley nos abre la posibilidad de actuar, pero sólo en el seno de las empresas, especialmente en aquellas de mayor tamaño, dejando abiertas demasiadas puertas para que algunas puedan escatimar esfuerzos en la prevención de los riesgos que sufren los trabajadores y las trabajadoras. Después de 20 años los delegados/as de prevención son una realidad en muchas empresas pero están

poco presentes en las pequeñas. Muchos estudios indican que la presencia sindical resulta esencial para que los delegados de prevención tengan capacidad de influencia. Desde el sindicato, y especialmente desde el Gabinete de Salud Laboral, ayudamos a los delegados y delegadas de prevención a poner en práctica los mecanismos que la ley ha definido para dotarles de capacidad de influencia en las empresas y conjugar los criterios establecidos de obligado cumplimiento para el empresario, con los criterios sindicales que se tienen que introducir vía negociación: participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa, de tal forma que se debatirá antes de poner en práctica todo lo referente a la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección, prevención y organización de la formación en materia preventiva. También las competencias de promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, promoviendo en la empresa la mejora de las condiciones y la corrección de las deficiencias que existan. Los delegados de prevención tenemos el deber de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención. El Gabinete de asesoramiento técnico sindical en salud laboral presta asistencia técnica para que los delegados y delegadas puedan cumplir de manera más eficiente las funciones que tienen encomendadas. ■



**B the travel brand
MOLINAR - PORTIXOL**

T. 971 24 18 38 MAIL PMI-MOLINAR@BTHETRAVELBRAND.COM

CRUCERO MEDITERRANEO

COSTA MEDITERRÁNEA

OFERTA ESPECIAL

SALIDAS 9, 16 Y 23 DE FEBRERO

DESDE PALMA DE MALLORCA

8 DÍAS/7 NOCHES EN PENSIÓN COMPLETA

COSTA MEDITERRÁNEA

499 EUR

TASAS INCLUIDAS

*ITINERARIO: PALMA DE MALLORCA, NAVEGACIÓN, PALERMO,
NÁPOLES, SAVONA, BARCELONA, VALENCIA Y DESEMBARQUE EN
PALMA DE MALLORCA*

Contra la barbàrie



CCOO, junto con UGT y las patronales CAEB y PI-MEM, convocaron un minuto de silencio como muestra de "unidad y rechazo" ante los atentados acaecidos en la ciudad de París y así expresar el dolor de la ciudadanía de las islas hacia los familiares y amigos de las víctimas y en solidaridad con el pueblo francés.

Millorar les condicions de feina



La Federació de Construcció i Serveis de CCOO Illes Balears convocà concentracions el mes de maig davant l'Ajuntament de Manacor, per a protestar per la situació dels empleats de l'empresa adjudicatària de la neteja viària d'aquest municipi, Lumsa.

Concentracions a la sanitat pública



CCOO, i la resta de sindicats amb representació en la Taula Sectorial de Sanitat, convocaren als treballadors del Servei de Salut a mobilitzacions en defensa de l'aplicació de l'acord de carrera professional.

Aturar la sinistralitat laboral



Delegats i delegades de CCOO de les Illes Balears es concentraren a la plaça d'Espanya de Palma en denúncia de la sinistralitat laboral que pateix la nostra comunitat i que es cobrà la vida de dos treballadors en un enfonsament d'un edifici a La Platja de Palma.

Solidaritat amb els nins i nines de Topsisia



L'ongegè "Los niños de Topsisia" varen demanar la col·laboració de CCOO per a subministrar material escolar destinat als nins i nines que viuen als barris baixos (slums) de Topsisia, a Calcuta. CCOO va fer la seva aportació

No al TTIP



La Plataforma NO al TTIP, de què és part CCOO de les Illes Balears, va celebrar al Parc de ses Estacions de Palma una jornada de sensibilització ciutadana en contra TTIP. "El TTIP significa una pèrdua de drets laborals i socials sense precedents" manifesta la Secretària General de CCOO de les Illes Balears

El compromiso de CCOO en contra de la violencia de género



Día 7 de noviembre se celebró la Marcha contra las Violencias de Género convocada por diversas organizaciones. CCOO expresó su más enérgico rechazo a todas las formas que adopta la violencia machista. Y como buena muestra del compromiso de nuestro sindicato en contra de esta lacra social, esta foto de los y la secretarios/a generales, que ha tenido CCOO de las Isla, y que participaron en el acto

Es firmà el conveni de neteja

Després d'any i mig de dures negociacions, finalment el mes de juliol es firmà el conveni col·lectiu provincial de neteja d'edificis i locals de les Illes Balears entre els sindicats CCOO, UGT i USO i les patronals Abenet i Aspel. Les organitzacions sindicals CCOO, UGT i USO recordaren les mobilitzacions que van haver de convocar per desbloquejar la negociació d'un conveni digne i forçar les patronals Abenet i Aspel a negociar un nou conveni regional que afecta les més de 5.000 netejadores que hi ha a Balears.

Por un convenio justo en Cajas de Ahorro



El pasado mes de octubre, delegados y delegadas de la Federación de Servicios de CCOO se manifestaron para reclamar a la patronal de las Cajas de Ahorro la firma de un convenio que tuviera en cuenta las reivindicaciones de la parte social. La posiciones maximalistas en temas como horarios, movilidad, carrera y trienios, de la patronal no pueden ser asumidas por nuestro sindicato.

Ocupació Lliure de LGTBifòbia



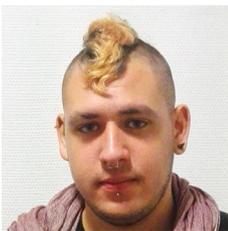
Amb aquesta fotografia de l'Executiva Confederal de CCOO Illes Balears portant el cartell es dona inici a la campanya de CCOO per l'Ocupació Lliure de LGTBifòbia, que es prolongà fins al dia 17 de maig, Dia Internacional contra l'Homofòbia i la Transfòbia.





La Diversidad hace la fuerza

El sindicato fuerte es aquel que aprende que la diversidad enriquece



Jan Gómez
Presidente de Ben Amics
Associació LGTBI de les Illes Balears

Después de la Jornada de Diversidad Sexual para formar a las Policías locales de las islas, me han pedido que realice un artículo de temática laboral y el colectivo LGTBI. Creo que existe

suficiente información, guías y protocolos de actuación respecto a las situaciones de discriminación que sufre nuestro colectivo en sus puestos de trabajo y como dar respuesta a estas, no puedo eludir un dato que extraigo de un estudio realizado por la universidad de Málaga respecto al acceso al mundo laboral de las mujeres transexual. El resultado de dicho estudio revela que entre el 60% y 80% de las mujeres transexuales están en desempleo.

Ya sabemos que dentro de las Siglas LGTB (Lesbianas, Gays, Tansexuales y Bisexuales) la T es la más perjudicada actualmente

sobretudo en el ámbito laboral ya que sufren un estigma. Para llegar a cambiar el sexo/género y nombre del DNI es necesario pasar una serie de pruebas psíquicas (ya que la transexualidad sigue considerándose una enfermedad mental para la Organización Mundial de la Salud, se clasifica como disforia de género), posteriormente acceder a la hormonación por mínimo 2 años, ello implica que si todo fuera perfecto el tiempo mínimo desde que empiezas tu proceso de transición hasta que te permiten cambiar la mención en el DNI pueden pasar entre 3 y 4 años.

Por lo tanto nos encontramos con una barrera constante para acceder al mundo laboral ya que las entrevistas de trabajo suelen ser cuanto poco violentas.

Pero más allá de la discriminación laboral y sin olvidar que está en proceso de aprobación la Propuesta de Ley para Garantizar los Derechos de Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales y para Erradicar la Homofobia, Bifobia y Transfobia que consta de una articulación de actuaciones en distintos ámbitos entre ellos el mercado laboral, al igual que estipula sanciones que condenan la discriminación. Me gustaría hacer especial hincapié en la lucha sindical, que al fin y al cabo de no es más que un espejo de la sociedad y por lo tanto a veces se deja llevar por las costumbres sin analizarse internamente y pasando de largos aspectos y/o colectivos que están en situacio-

nes de vulnerabilidad y ven sus derechos truncados día a día. La diversidad afectivo-sexual y de género suele ser un tema recurrente desde las áreas de igualdad de los distintos sindicatos pero se hace necesario que no sean intervenciones aisladas sino que empiece a ser una línea sindical de peso y con la importancia que tiene. Sin una línea sindical específica que mantenga una estrategia coordinada y continuada la lucha se pierde en actividades aisladas que difícilmente llegan a dar sus frutos. Por ello es necesario que los y las sindicalistas nos concienciamos de la necesidad de transversalizar las luchas y dar con la interseccionalidad, respetando los espacios de cada colectivo pero sumando sinergias que sin duda fortalecerán el movimiento sindical y agilizaran que las reivindicaciones lleguen a la sociedad organizada y no-organizada.

Propiamente la Diversidad y el reconocimiento de esta constata que veo al o a la compañera y que tengo presentes sus reivindicaciones más allá de mi sector o empresa, las diferencias como fuente de enriquecimiento y aprendizaje mutuo.

No podía cerrar este artículo sin nombrar la película "Pride" que se estreno en la gran pantalla hace un par de meses y es la mejor muestra de la unión de la luchas, relata el momento en que el colectivo de Lesbianas y Gays que apoyan a los Mineros intenta colaborar con la caja de resistencia durante la huelga general de la minería con el gobierno de la Mujer de Acero (Thatcher) y las dificultades para encontrar simbiosis con el movimiento obrero, aunque un mero gesto es capaz de unir a estos dos colectivos tan dispares en una época convulsa, os animo a descubrirlo. ■

CIRUGÍA REFRACTIVA LÁSER · VISTA CANSADA · CATARATAS



**VIVE LA VIDA
SIN GAFAS
NI LENTILLAS**

SOLICITA YA TU 1ª CONSULTA PREOPERATORIA

LLAMA GRATIS AL 900 180 100
Palma de Mallorca · C/ 25 de Diciembre, 22
clinicabaviera.com

 **CLINICA
BAVIERA**



Hostelería hoy



Ginés Díez
S.G. de la Federació de Serveis de CCOO de les Illes Balears.

Baleares sigue aumentando turistas, pernoctaciones, ocupaciones, ingresos por turismo y empleo de baja calidad y poco estable para sus hoteles en lo que llevamos del año 2015.

La Rentabilidad del sector hotelero también ha aumentado durante estos ocho primeros meses. La facturación media diaria de los hoteles por cada habitación ocupada así como el ingreso medio por habitación disponible es mayor que el año pasado.

Los ingresos por turistas extranjeros y nacionales en Baleares alcanzan cifras record hasta el mes de agosto.

La situación laboral en el sector es muy distinta a los millones de beneficios que están obteniendo las empresas y que no repercute

en las y los trabajadores del mismo. Se están produciendo situaciones abusivas ante situaciones de autentica necesidad, el miedo y terror que se está instalando en las y los trabajadores por las decisiones y amenazas empresariales. Las plantillas tienen obli-

gaciones pero que no se olvide también DERECHOS y esos mayoritariamente son los que faltan aplicar en los centros de trabajo, la Democracia desgraciadamente se queda a las puertas del centro de trabajo y no acaba de entrar mayoritariamente en los mismos. En el tema de la contratación el 90% de la misma es precaria, los contratos a tiempo parciales la mayoría de ellos son en fraude de ley ya que se utilizan para no pagar a la seguridad social la jornada completa que se les obliga a las y los trabajadores a realizar. Entorno al 70 % de la contratación son T.P., igualmente los falsos autónomo que existen en el sector.

Las jornadas de trabajo que se les obliga a realizar a las plantillas son excesivas y la mayoría de este exceso de horas y descanso no se les abona ni cotizan a la seguridad social, elemento este que se utiliza como competencia desleal entre las empresas tu esto y yo más....

En estas condiciones en las empresas se están generando salarios de pobreza

(Antes se trabajaba porque se era pobre y ahora trabajas cuando ellos deciden para ser pobre).

El 90 % de las empresas del sector, no cumplen como corresponde en la aplicación del convenio de hostelería de Baleares, unas 80.000 personas.

Tenemos el colectivo de trabajadoras de Camareras de Pisos las cuales están sufriendo un autentico calvario en sus condiciones de trabajo. No es posible que lleven la carga de trabajo que se les asigna ni esos ritmos de trabajo. La mayoría de ellas salen más tarde para finalizarlo, hacen no solamente las 40 camas con suerte que les toca sino además las habitaciones normales y de salidas, las camas supletorias (me comentaban hace unos días que ha habido hoteles que la casi to-



talidad del mismo tenían una tercera y cuarta cama supletoria y además en algunas de ellas instalaron Literas. Este colectivo bastante invisible en el hotel con la productividad que se les impone no se pueden cerrar los ojos ante esta situación (CCOO desde el año 1976, no los cierra y además siempre hemos llevado sus reivindicaciones a la mesa negociadora y explicando su mala situación laboral.

Ahora para finalizar sus tareas, limpieza, camas, baños, complementos, salones comunes, pasillos, en muchos casos mini bares, etc., tienen que tomar medicación ya que si no es así no aguantan esos ritmos, estrés y cargas de trabajo y en muchísimos casos los malos modos de sus superiores.

Pero además son el colectivo que las empresas tienen en su diana para despedir y externalizar el servicio para que las mismas cobren hasta un 40% menos de su salario, que en esta Comunidad y así lo demostramos el año pasado en la negociación del Convenio Colectivo no está permitido

ni lo permitiremos.

Igualmente se tiene que seguir avanzando en el tema de las enfermedades profesionales en el sector y más concretamente en el de Pisos reconocido además del túnel carpiano, epicondilitis y epitrocleitis, ir a todas las musculoesqueléticas que deberían ser declaradas enfermedades profesionales y también proponemos una regulación especial de Jubilación anticipada a los 60 años de edad. Por todo ello tenemos que seguir avanzando, denunciando, movilizándonos, perder el miedo para poder conseguir los objetivos que como clase obrera conjuntamente con nuestros sindicatos nos propongamos. Revelémonos ante esta situación de semi esclavitud en el siglo XXI a la que nos están sometiendo mayoritariamente estos empresarios.

Exijamos nuestros derechos sin complejos y sin miedos. Por una hostelería de calidad, formada, con contratación estable y de calidad y cumplimiento de la legalidad vigente. ■



Miguel Ángel Pardo
Secretario General de la Federación
de Construcción y Servicios



Aspectos de la precariedad

El devenir de la naciente Federación surgida a raíz de la fusión de la antigua Federación de Construcción, Madera y Afines (FECOMA) con la Federación de Servicios Privados (otrora Actividades Diversas) se está viendo marcado por una convulsa situación sociopolítica que está teniendo una incidencia nefasta en el todos los sectores que la conforman.

Ello nos está obligando a los hombres y mujeres que integramos la Federación de CCOO de Construcción y Servicios Illes a tener que librar, por diversas vías, auténticas batallas campales para hacer frente a una precariedad laboral que llegó de la mano de la de-

plorabile reforma laboral del PP y que, mal que nos pese decirlo, está causando auténticos estragos y entrando en fase de metástasis a una velocidad de vértigo. Determinadas líneas rojas que, hasta no hace mucho, garantizaban unos mínimos insoslayables en las condiciones laborales y en la dignidad de los trabajadores

se han desdibujado totalmente, encontrándonos, a día de hoy, en un escenario en el que se está produciendo una degradación del trabajador como no se recuerda.

Por lo que al sector de la Construcción se refiere, Baleares lidera el triste récord de ser la Comunidad Autónoma con mayor índice de siniestralidad laboral de todo el país. Sin duda alguna, todos tenemos en la retina el accidente que se produjo el pasado 21 de septiembre al desplomarse en El Arenal un encofrado de hormigón de varias toneladas, que se cobró la vida de dos trabajadores. Una tragedia con muchos responsables y que se podría haber evitado a poco que se hubiesen observado unas



elementales medidas de seguridad y que se hubiesen ejercido, por parte de las Administraciones Públicas competentes, los controles necesarios.

Sin que revista tintes tan dramáticos, sectores como la limpieza de edificios y locales estarían también registrando un incremento importante en los índices de siniestralidad laboral vinculado, principalmente, a sobrecargas de trabajo. Los recortes en la dotación de trabajadores/as de la limpieza unido al hecho de que cada vez se les asignan mayor número de tareas estaría provocando el que éstos/as estén desarrollando patologías ergonómicas graves y, en muchos casos, crónicas.

Otro aspecto de relevancia cuando hablamos de precariedad labo-

ral es el de la proliferación de los descuelgues salariales y convenios de empresa (algo que tenemos que agradecer nuevamente a la reforma laboral del PP) así como la incursión en el mercado laboral balear de las denominadas empresas de bajo coste. Los salarios de miseria -algo que, hasta no hace demasiado, era exclusivo de determinados sectores marginales como las empleadas del hogar o los auxiliares de servicio- y las condiciones de trabajo deficientes -jornadas maratonianas, horas extraordinarias que no se abonan o vacaciones que no se disfrutaban- estarían implantándose en Baleares de la mano de una serie de empresas que concurren a los concursos a precios temerarios. Y, llegados

a este punto, debemos dirigir nuevamente el dedo acusador, no sólo a las empresas que incumplen, sino a aquellas Administraciones Públicas que teniendo conocimiento de ello, hacen prevalecer como único criterio el de otorgar la concesión a la empresa más barata.

Por último, desde CCOO de Construcción y Servicios Illes Balears solicitamos, de cara a tender puentes para que exista un control real y efectivo de la precariedad laboral, que aquellas Formaciones Sindicales con mayores índices de representatividad, podamos participar en las mesas de adjudicación de los concursos públicos y que nuestra opinión sea tenida en cuenta a la otra de adjudicar los servicios. ■



CCOO ensenyament: acció sindical, reivindicació i negociació



Mateu Bosch
Federació d'Ensenyament
CCOO Illes Balears

El 29 de setembre de 2013, a la gran manifestació contra el TIL i les males polítiques del govern, en el manifest que es llegí davant de milers de persones diguérem que érem allà per defensar una educació de qualitat i amb coherència pedagògica a més dels nostres drets socials i individuals. Acusàrem a la Conselleria d'obrir expedients sense fonament, d'atacar els serveis públics (l'educació, la sanitat,

l'atenció a la dependència, els serveis socials...), de malmenar les institucions i obviar les decisions dels tribunals, d'utilitzar els mitjans públics per manipular informació, d'insultar, coaccionar, mentir i un llarg etcètera. Exigírem la retirada dels expedients, del TIL, exigírem respecte a la llengua catalana i la cultura pròpia de les Balears. Tornar enrere les retallades, recuperar el professorat de suport, baixar les ràtios, dotar les beques i ajuts, escoltar als professionals, substituir



El posicionament de CCOO és clarament negociador. Una vaga no és mai un instrument en sí mateix, si no un instrument per arribar a un consens per desbloquejar postures en un principi irreconciliables.

allò públic amb l'objectiu de fer creure a la societat que el millor és externalitzar els serveis. Es retallen plantilles i s'abandona l'Atenció a la Diversitat, ja que aquesta no existeix pel nou model. A la vegada que per decret no es substitueixen les baixes se critica descaradament els dies de classe que perd l'alumnat, amenaçant amb la retirada de la custòdia dels infants als pares que col·laboràvem amb la vaga no duent als fills a les escoles. La crisi causada pel mateix capital era l'excusa perfecte per no pagar els mesos d'estiu als interins que no obtenien una vacant a principi de curs. El conjunt de treballadores i treballadors sofrírem retallades en el sou com a càstig per les males polítiques dutes a terme en els darrers anys. Dins aquest marc, la Reforma Laboral de 2012 fomenta els contractes temporals i precaris a la vegada que facilita i fomenta l'acomiadament. Ataca la negociació col·lectiva i penalitza als aturats. S'abarateix l'acomiadament reduint el màxim d'indemnització a 24 mesos a la vegada que ataca i privatitza els serveis públics. Després de les eleccions de maig de 2015 per a molts de ciutadans s'obrí una finestra d'esperança. Demanàrem diàleg. Des de molts d'àmbits es començà a exigir ser escoltats. El posicionament de CCOO és clarament negociador. Una vaga no és mai un instrument en sí mateix, si no un instrument per arribar a un consens per desbloquejar postures en un principi irreconciliables.

Dins aquest marc, CCOO signa un acord amb la Conselleria que permet desbloquejar el conflicte i seguir avançant, mitjançant les negociacions sectorials, en la resolució del conflicte. La nostra cultura política i sindical ens obliga a proposar racionalment, no imposar irracionalment, a reconèixer la validesa de l'altre com a interlocutor, a estar en condicions d'escoltar i, críticament, rebatre o proposar altres mesures i finalment a ser conscients que la sortida del conflicte no passarà per una solució perfecte per cap de les parts. A estar en condicions d'acceptar un ideal possible que, en posteriors negociacions pot progressar cap a un ideal millor. Dins aquest conflicte no podem oblidar l'Escola Concertada, les Llars de Menors, les residències d'atenció a persones amb discapacitat, els centres d'Educació Especial... Per desgràcia, quan un conflicte adquireix molta atenció, s'oblida l'altra part, però el sindicalisme de classe no caurà mai en aquesta trampa. Però no tot en Educació es redueix al conflicte abans esmentat. Totes les persones que treballen paral·lelament i dins els serveis educatius: cuiners i cuineres, netejadors i netejadores, serveis administratius, cuidadors, Auxiliars Tècnics Educatius, serveis de manteniment, Tots en conjunt som deutors de la societat de l'Educació, de la societat que ens humanitza. "Qui educa un infant té més possibilitats de no haver de castigar a un adult." ■

les baixes, i sobre tot, respecte, un respecte que s'havia perdut feia ja dos anys. Molts, moltíssims ens escanyàrem demanant la dimissió del govern.

A la taula reivindicativa dels comitès de vaga on la FE-CCOO és part convocant, quedaren reflectides totes aquestes reivindicacions.

La persecució del Govern cap a la discrepància fou total i provocà desànim i indignació. El TIL fou anul·lat cautelarment pels tribunals i reincorporat per decret llei. La llei de símbols enfosquia la democràcia. La retirada dels ajuts als més necessitats mostrava clarament la cara més dura del neoliberalisme que poc a poc i sense descans treballa en desmantellar

¿Dónde está el convenio de la sanidad privada balear?



Antonio Martos
Delegado de la FSS CCOO

Yo no supe qué responderle. Son tantas cosas, tantas incidencias, tantas reuniones y tantas propuestas las que intentamos tratar en la mesa de negociación del convenio, durante tantos meses ¡qué armádomme de energía! le dije: siéntate, coge el agua y te cuento: El convenio fue denunciado por

El pasado miércoles una auxiliar de enfermería de una clínica privada me pregunto cómo estaba lo del convenio de la sanidad privada.

la patronal en el año 2011 con la intención clara de aplicar la nueva reforma laboral del gobierno del PP y así eliminar y reducir los derechos de los trabajadores. Esta reforma era una espada de Damocles que al bajarla cortaba la posibilidad de mantener un mínimo de dignidad salarial, ya tenían el arma para eliminar la base del estado de bienestar, y los empresarios de la sanidad privada cargaron el arma y dispararon al corazón de los derechos de los sanitarios de Baleares.

Las reuniones comenzaron en el año 2012. La primera propuesta de la patronal fue quedarnos

con la aplicación del estatuto de los trabajadores. Décadas de negociación de mejoras se querían tirar al vertedero. CCOO, junto con las demás organizaciones sindicales, respondimos con un NO y una propuesta lo suficientemente rotunda para frenar la codicia empresarial.

En las reuniones que acontecen, el gran caballo de batalla empresarial es eliminar el trienio o complemento de antigüedad, congelando así los salarios durante tres años y cercenando el reconocimiento económico a los años de esfuerzo, fidelidad y compromiso con estas empresas que tienen

como clientes a seres humanos. Estos clientes, ven como su cuota de seguro privado aumenta y los trabajadores ven como en el año 2015 siguen cobrando lo mismo que en el año 2011.

Ya hemos hecho nueve propuestas solicitando aumentos salariales, tan pequeños que me sonroja decirlo, de alrededor del 7% en cuatro años; vamos, que de los 1.100 € mensuales que cobra un auxiliar de enfermería aumentaría 70 € en cuatro años, unos 17 € al año. Estas clínicas, ahora convertidas en grandes empresas, grandes grupos sanitarios a nivel nacional con capitales de riesgo inversores, transforma las casas que antaño trataban a las personas con problemas de salud en clientes de grupos corporativos, donde sus empleados, no son más que un número, dentro de la superestructura de un coloso empresarial.

Sí, los acuerdos que las asociaciones empresariales hacen en Madrid, aquí, en sanidad privada, no se aplican. Y las declaraciones que hace más de un año y medio hizo la presidenta de la Asociación de Empresarios de Baleares, afirmando que el convenio se rubricaría en septiembre del 2014 no es más que viento y humo.

Yo, como delegado, solo pude decir a quien me pregunta que ni un paso atrás, seguiremos en la mesa proponiendo, reivindicando y exigiendo. Continuaremos saliendo a la calle, bandera en mano y silbato en boca porque aunque estemos en la era digital seguimos igual que hace cuarenta años: el rico manda y pobre obedece. Nosotros continuamos con la lucha obrera. Pido que participes con nosotros en el rechazo de la extorsión empresarial y de las movilizaciones que es nuestra arma de defensa.

El 7 de septiembre de este año pasamos la novena propuesta a UBES, en la que proponíamos un convenio hasta 2018, un incremento salarial para el año 2013 de 0,6%, el 2014: 0,75%, el 2015: 1% y el 2016 un 1,5%, en el 2017 2,5% y el 2018 un 3%. A mes de noviembre no tenemos respuesta de la patronal. Ellos continúan ganando más, pagando menos y aplicando la filosofía de la sanidad lucrativa. El resto de puntos del convenio propuestos, se ha diluido en grupos de trabajo para la nueva clasificación profesional, licencias y permisos.

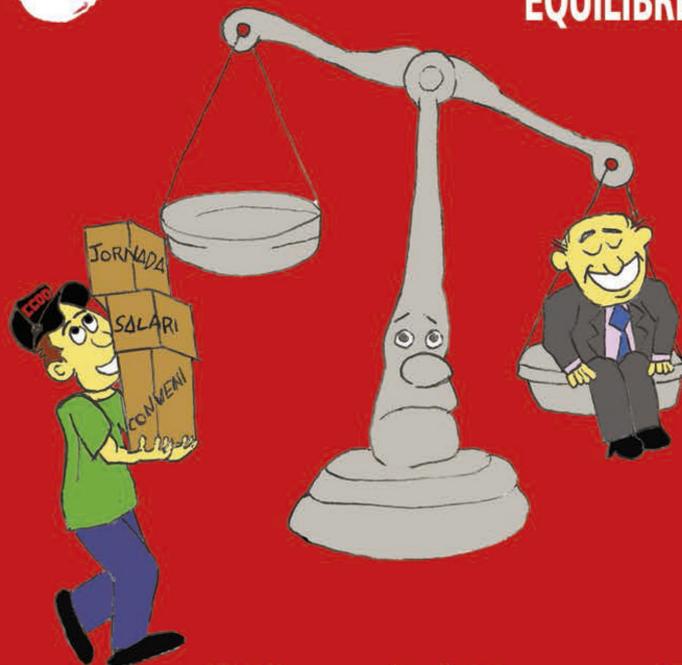
Así pues, cuatro años después seguimos reivindicando que se reconozca nuestros derechos. En definitiva, cuando a alguien le propones trabajar y no te responde tiene un nombre.... Sí compañera esto es lo que estamos viviendo desde hace cuatro años. ■

INFORMA'T
ASSESSORA'T
PROTEGEIX-TE

AFILIA'T

EXIGEIX ELS TEUS DRETS

EQUILIBREM LA BALANÇA



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

DENUNCIA



971 122 700



Actuam des del teu anonimament

Situació de la planificació escolar i treball de la Unió Comarcal d'Inca

Des de CCOO defensem uns serveis de qualitat, eficients, sostenibles, suficientment finançats i socialment justos

AInca tenim 51 centres públics entre CEIP i IES i 17 centres privats concertats que imparteixen algun dels ensenyaments des de Educació Infantil, Primària, ESO, Batxillerat i FP. Per tant, els centres públics representen el 75% de l'oferta, mentre que els concertats el 25 %. A part, hem de tenir en compte 17 escoles més d'educació infantil, algunes dependents de Patronats. A més centres d'educació especial, residències per a nins i nines amb alguna discapacitat, centres de Menors, etc. Tenim per tant en total uns 95 centres. La presència de CCOO a centres públics és d'un 58%; mentre que als privats concertats, i altres, baixa a un 15%. Malgrat això l'Acció Sindical és constant però vull remarcar que aquesta és fruit de la col·laboració amb altres federacions, ja que tant a les escoles com als instituts hi treballen companys d'altres sectors que no són estrictament docents però en tenen relació: treballadors de Serveis Generals de la CAIB, cuiners i cuineres, conserges dependents dels Ajuntaments, netejadors i netejadores, auxiliars tècnics educatius, cuidadors, animadors socioculturals, personal de manteniment... Alguns d'aquests serveis depenen directament de l'Administració,

però d'altres estan externalitzats. Des de CCOO defensem uns serveis de qualitat, eficients, sostenibles, suficientment finançats i socialment justos. És per això mateix que hem de treballar en la línia de la coordinació dels diferents sectors i federacions, per tal de poder revertir uns serveis que a la vegada que treballen per allò públic ho fan des de l'àmbit de lo privat. Per dir-ho d'una manera senzilla, CCOO d'Inca som les Comissions Obreres, sense federacions, sense distincions, sense encaixonaments. Uns sabem més d'unes coses que d'altres però tots volem saber una mica de tot, ja que tot ens afecta.

En uns moments en que el moviment sindical, atacat per tots els fronts, en que el neoliberalisme està recollint els seus fruits de desprestigi cap a l'associacionisme sindical, es fa de cada vegada més necessària la proximitat als treballadors. Anar on són els problemes, cercar-los, tractar-los, denunciar-los. La proximitat no és virtual, és i ha de ser física. I aquí és on CCOO té una avantatge: som presents a totes les comarques, a totes les illes i hem d'aprofitar aquesta proximitat per tornar a crear un teixit reivindicatiu de les treballadores i els treballadors. ■

Unió comarcal d'Inca

La Secció Sindical del Consell Insular de Mallorca

Ja fa més de trenta anys un grup de sindicalistes de CCOO iniciaren l'organització dels treballadors del que a les hores era el Consell Insular de Mallorca, reconversió de l'antiga Diputació Provincial.

El CIM, era la concreció de "l'aspiració a la autonomia dels pobles de les illes" que, temps enrere, havia propugnat l'Assemblea de Parlamentaris del 1978 i que establí, per decret, el regim pre autonòmic constituint tres consells insulars i entre ells el Consell Insular de Mallorca.

Es a partir dels 80 que s'inicia la transferència d'immobles, competències i personal de l'antiga diputació Provincial. D'aquest procés neix l'embrió de l'organització del sindicat. Una tasca inicial dura i compromesa amb la transformació democràtica de la institució i defensa dels interessos dels treballadors i treballadores de la nova administració. Aquesta primera etapa culmina amb la negociació del Conveni i Acords entre els CIM i els seus treballadors que aconseguix una fita molt important i exemplar per altres administracions que es l'homologació salarial entre laborals i funcionaris, partint de la premissa de "a igual treball igual salari". Un conveni i uns acords que son de l'any 91 i que encara estan vigents i son referència de les relacions laborals als Consells.

D'aquesta època recordar els companys i companyes dels sindicat Magdalena Bestard, Pere Ferrer, Maria Alcalá capdavanters amb un grup d'homes i dones que iniciaren la consolidació del sindicat i als que més endavant s'hi afegiren Miquel Clar, Pau Ramis, Fina Santiago i Antoni Company.



L'establiment de l'organització de la Federació Sindical d'Administració Pública de les ILLES va representar un impuls seriós per a les seccions sindicals de les institucions d'àmbit local, estatal i autonòmic. La seva transformació posteriorment amb la Federació de Serveis a la Ciutadania, amb la fusió de la Federació de Transports i Comunicacions, ens ha dut a un nou model d'organització que està quallant amb les dificultats pròpies d'una organització integrada per moltes i diverses procedències. Es a partir d'aquestes formes noves que s'ha donat un sentit més organitzat a la secció que formalment es va constituir a partir de les eleccions sindicals del 2007.

Actualment la secció sindical està organitzada basant-se en una executiva de 8 membres i el secretari general. Les reunions de la executiva són obertes als membres electes de Junta de Personal i de comitè d'empresa. Compta amb tres permanents sindicals, tres delegats sindicals i vuit delegats de centre distribuïts als diversos centres de treball del Consell de Mallorca. Es realitzen reunions d'executiva mensuals i reunions prèvies a les meses de negociació. Els



permanents sindicals es distribueixen els comesos de organització, representació de la secció, formació i salut laboral.

Les demandes que formulen els nostres companys, afiliats o no, son les que defensem als àmbits negociadors. Actualment els que ens demanden, i per la qual cosa hem iniciat una campanya, és la desaparició de greuges comparatius entre categories i dintre les mateixes categories. Ens basem en el principi ja assenyalat de "A treball igual, igual salari". Per desgracia aquets greuges abunden. A més d'això s'atenem les reivindicacions individuals, que son múltiples i variades i, com es natural, les col·lectives i generals.

En matèria de riscos laborals (al marge del control del dia a dia dels diversos conflictes produïts per males actuacions del anterior equip de govern del Consell, que han tingut les corresponents denúncies a d'inspecció de treball) estem desenvolupant una campanya per a la neteja i descontaminació de la roba de treball que afecta sobretot als col·lectius de brigades i bombers. Amb especial incidència al col·

lectiu de Bombers que per raons del seu treball estan sotmesos al continuo risc de contaminació de la seva roba, amb l'agreujaent de que, fins fa poc, netejaven la seva roba de treball a casa seva, amb el consegüent risc no tan sol per ells, sinó també per a les seva familia. Després de les denúncies a la Inspecció de treball i amb la bona predisposició del nou equip de govern creiem que el tema esta en vies de solució.

Les primeres reivindicacions, com es natural, han estat les de la recuperació de tots aquells drets i salaris que el govern ens ha anat retallant i eliminant aquesta legislatura passada i la anterior (5% del salari el 2010, paga extra al 2012, eliminació dels dies de temps de descans, descomptes per malaltia...) alguns d'aquets temes, afortunadament, estan en vies de retorn. Per qualche cosa estem en temps electoral. Però a la nostra administració, aquets retalls s'han vist agreujats per un atac directe a l'organització

del treball i concretament a les jornades i horaris d'alguns col·lectius de treballadors i treballadores, amb ampliacions d'aquestes jornades i negatives a negociació de calendaris anuals, amb a subseqüent desregularització de les jornades diàries i setmanals. Això ens ha dut a plantejar diversos contenciosos administratius. Queden reivindicacions històriques sobre selecció de personal, contractació, Oferta d'Ocupació Pública, concurs de trasllats, catàleg de funcions carrera professional i un llarg etcètera que ens ocuparia bastant extensió

El canvi ha estat substancial i radical, tant en formes com en contingut. Hem passat d'una suposada negociació basada amb la imposició pura i dura de les retallades (a la que alguns sindicats s'hi avenien). A una negociació basada en el diàleg i la voluntat de retorn d'aquets drets furtats. De tota forma encara ens queda per retornar. Per altra banda també veiem bona voluntat negociadora l'establir un calendari de negociació, proposat per l'administració en forma d'acord de legislatura, i en vies de completar-se, on tenen cabuda la negociació d'aquestes reivindicacions assenyalades anteriorment. ■



Empleados de empresas publicas y la disposición adicional decimo quinta.

Asesoría Jurídica

A principios del año 2014, los trabajadores de las empresas públicas, vieron como la estructura de sus nóminas variaba, se modificaba, siempre a la baja, su antigüedad, salario base, complemento específico, y otros, las diferencias se llevaban a un concepto, que tal como lo definía la norma, se llamó complemento personal transitorio, C.P.T. para los afectados.

La causa de todo ello, no fue fruto de la negociación colectiva, sino que vino impuesto por la Ley de Presupuestos Generales para el año 2.013, publicada en el BOIB de 29 de Diciembre de 2.012, y bajo el título

de "Medidas de racionalización del régimen retributivo y la clasificación profesional del personal laboral al servicio de los entes del sector público instrumental de la comunidad autónoma de las Islas Baleares", la adaptación se hizo, siempre por imposición, los re-

presentantes de los trabajadores se opusieron en todo momento a la medida, pero Ley es Ley, hasta que deje de serlo, siendo la primera consecuencia de lo anterior, que como mal menor, sus sueldos permaneciesen "congelados", durante años, ya que las ínfimas subidas que se produzcan entre los empleados de empresas públicas, serían absorbidas por el C.P.T., y no verían incrementadas las percepciones en sus nóminas. Dicha disposición adicional, contemplaba asimismo, un punto en el que claramente, transcurridos los siete meses del proceso de consolidación de la norma, que-

daban en suspenso, y por ende no se aplicarían, convenios colectivos, acuerdos y pactos ya firmados, ello en el ámbito de las entidades que integran el sector público instrumental de nuestra comunidad autónoma.

Esta situación, puede ser revertida, y todo ello porque CCOO, en una demanda presentada por otro sindicato, ha planteado formalmente a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, la posible anti constitucionalidad de dicha disposición adicional, cuestión que la Sala ha hecho suya, elevando al Tribunal Constitucional la cuestión planteada, estando hoy a la espera de que se pronuncie el Alto Tribunal. En cuanto al fondo del asunto esta asesoría tiene el claro convencimiento de que la Disposición Adicional 15ª de la ley 15/2012 vulnera el artículo 149.1 7ª y artículo 37.1 de la Constitución Española. Conforme a dicha norma la competencia en materia de legislación laboral corresponde en exclusiva al Estado. Por ello, en el vigente Estatuto de Autonomía de las Illes Balears, la competencia legislativa en materia laboral no se encuentra dentro de las establecidas en el artículo 31, sino que tiene una competencia ejecutiva en desarrollo de las leyes o reglamentos dictadas por el Estado (artículo 32.11).

Por otra parte, el tema controvertido nada tiene que ver con el poder de dirección del empleador, limitado, sea de la naturaleza que sea este, por la legislación sino en los escollos legales vulnerados y

el procedimiento seguido para reorganizar las condiciones laborales de su plantilla. La empleadora ha ejercido una potestad de la que carece, desvirtuando el carácter y la naturaleza privada de la relación laboral con cada uno de sus trabajadores y sin el cauce legal preestablecido, lo que supone una actuación arbitraria por aplicación del artículo 9.3 de la CE, infracción que enfatizamos por la exclusión del personal de alta dirección sin motivación alguna, artículo 6 de la Disposición, al que la causa origen de la reestructuración, ...causa grave de interés público..., no le afecta ni tan siquiera excepcionalmente y sin justificación alguna, lo que permite afirmar que se ha incumplido uno de los principios básicos de la administración como es servir con objetividad los intereses públicos, artículo 3 de la Ley 30/1992, que exige la motivación de todos sus actos por aplicación del artículo 54 1 a) y f) de la Ley 30/1992, para poder disipar la duda sobre la posible violación del artículo 14 de la CE. Aún que sentado como está el Estado es el único competente en materia de legislación laboral, la Disposición crea un novedoso sistema de modificación de las condiciones laborales y para su imposición deja sin efecto el convenio colectivo que regía las relaciones laborales y suspende el derecho a la negociación, pese al carácter fundamental y vinculante predicado en el artículo 37.1 de la CE. Ciertamente podría cuestionarse que la paralización de su eficacia tiene

sustento en el artículo 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público, EBEP, pero esta previsión, que también consideramos inconstitucional, se ha de limitar a los acuerdos de los funcionarios públicos y no a los Convenios Colectivos del personal laboral. No se reprocha que la empleadora pueda modificar las condiciones laborales de los trabajadores pero siempre dentro de los perfiles delimitados por la legislación laboral estatal que ha de ser objeto de negociación por aplicación de los artículos artículo 22.1. 26.3 del ET a los que nos remiten los artículos 11 y 15 b) y d) del EBEP, 43 y 49 de la Ley 7/2010 y artículos 1 c) y 17 de la ley 3/2007 de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. Tampoco podemos negar, por el principio de jerarquía normativa, la prevalencia de la Disposición Transitoria frente al Convenio pero si esta regula todas las condiciones laborales, sin margen de negociación alguna, facultando a que una de las partes delimite todos sus derechos y todas las obligaciones de la contraria, sin límite temporal, no vulnera el artículo 37.1 CE sino que directa y llanamente lo hace desaparecer del ordenamiento, pese al carácter hegemónico del derecho fundamental.

Así pues, debemos esperar, y confiar, que el Constitucional, estime la cuestión planteada por nuestro Tribunal Superior, y volver a la situación anterior, con plena validez de los convenios y pactos colectivos. ■

PROPUESTAS por un CAMBIO que refuerce la democracia y la protección social

“Sin un nuevo modelo de relaciones laborales no hay cambio posible”



CCOO ha presentado un amplio documento de propuestas para un modelo más democrático de relaciones laborales y cambio en la política económica y social, que trasladará a los partidos políticos que concurren a las Elecciones Generales del 20 de diciembre, con el objetivo de luchar contra el paro, la desigualdad y la pobreza; mejorar las condiciones laborales y las rentas de los trabajadores y trabajadoras; aumentar la protección social, y mejorar el tejido empresarial, como base indispensable para crear empleo de calidad, financiar el Estado de bienestar y tener sólidas políticas públicas.

CCOO emplaza a las fuerzas políticas que aspiran a gobernar a que tengan en cuenta en sus programas la voz de los trabajadores y trabajadoras, incorporando a la agenda política las prioridades sociales y laborales de la ciudadanía.

Ignacio Fernández Toxo, Secretario General de CCOO, ha recordado que la crisis, lejos de haberse superado, sigue latente en la sociedad española, como lo demuestran las secuelas que su mala gestión ha generado. “La recuperación de la que habla el Gobierno es más estadística que real. Tenemos menos empleo que en 2011, y un mercado laboral, crecientemente precario, en el que los trabajadores han visto debilitados sus derechos y su poder de negociación por las reformas laborales impuestas, que han dejado a más de tres millones de trabajadores sin convenio colectivo”. El secretario general de CCOO ha advertido que no puede hablarse de recuperación económica en un país que mantiene al 23% de su población activa en el desempleo, que tiene un desempleo juvenil que supera el 50% o que ve cómo crece la brecha de género. Toxo ha subrayado que, tras la aprobación de la reforma laboral, hemos asistido a una voladura completa del marco de relaciones laborales, así como a una ofensiva judicial contra el derecho de huelga y la libertad de expresión. Asimismo, ha recordado que estamos viviendo los efectos de la devaluación salarial, lo que unido a los recortes en materia de sanidad, dependencia, pensiones..., que han supuesto un deterioro importante de las bases de nuestro Estado de bienestar, han generado mayores índices de pobreza. En este sentido, ha insistido en que en España la desigualdad social, que ya era una de las más elevadas de Europa antes de la crisis, se ha agudizado en los últimos años. Entre 2008 y 2014 el número de ricos en nuestro país aumentó un 40%, mientras los índices de pobreza han ido en aumento. Según el INE un 29% de la población española está en riesgo de pobreza.

Propuesta para un cambio en las políticas económica y social

CCOO considera que es urgente un giro social que conlleve reformas normativas, que amplíe y modifiquen el modelo democrático de relaciones laborales y desarrolle una nueva política económica y social, que sitúen el centro de sus prioridades a las personas. En este sentido, CCOO plantea a los partidos políticos un paquete de propuestas que buscan luchar contra el paro, mejorar las condiciones de empleo, aumentar la protección social, y ampliar y mejorar el tejido empresarial.

Plan de choque y mayor protección contra al desempleo

La lucha contra el paro masivo y su enquistamiento debe ser la prioridad de la política económica. Con este fin, CCOO propone para la próxima legislatura un nuevo Plan de Choque contra el desempleo que, al tiempo que aumente la protección, mejore el nivel de empleabilidad de los parados más vulnerables (desempleados de larga duración, mayores de 45 años, con poca cualificación, mujeres en sectores con sub-representación, jóvenes) a través del desarrollo de itinerarios profesionales.

En el caso de la prestación por desempleo, CCOO propone incrementar la duración de la prestación por tramos de cotización, de forma que la duración mínima alcance los seis meses (actualmente es de cuatro meses) y la duración máxima los tres años (actualmente, dos años).

Todo ello, en el marco de unas políticas activas que potencien y permitan la reincorporación al mercado de trabajo en el menor plazo posible.

Asimismo, en el nivel asistencial, el sindicato persigue establecer un subsidio vinculado a políticas activas de empleo para personas que, aunque carezcan de cargas familiares, tienen un bajo nivel de empleabilidad.

Recuperar la causalidad de la contratación temporal

La precariedad laboral es, junto al paro, la otra lacra de nuestro mercado de trabajo.

En este sentido, CCOO reclama medidas para reducir la temporalidad contractual; la reordenación del régimen jurídico del despido; el impulso de los mecanismos internos de las empresas para negociar la flexibilidad; la revisión de las bonificaciones a la contratación; así como modificar la contratación a tiempo parcial y la de los fijos discontinuos.

Un marco más equilibrado y democrático de relaciones laborales

El modelo democrático de relaciones laborales se ha transformado radicalmente a partir de las reformas laborales, dando primacía al poder empresarial, debilitando la capacidad de respuesta y negociación de los trabajadores y los sistemas de control administrativo.

Por ello, CCOO, considera necesaria la creación de un nuevo marco institucional y legislativo sobre el

“ El balance que podemos hacer de la legislatura que ha presidido Mariano Rajoy se resume en: menos empleo, más precariedad y temporalidad; altas tasas de paro y un incremento de la desigualdad, la pobreza y la exclusión social”



trabajo, que se acomode a los principios del estado social y del reconocimiento del trabajo como eje de atribución de derechos de ciudadanía.

En este sentido, CCOO propone la aprobación de una Carta de Derechos de las Trabajadoras y Trabajadores, a través de una ley orgánica, que refuerce los derechos fundamentales de los trabajadores en las relaciones de trabajo y que la necesaria reforma de la Constitución Española permita erradicar su artículo 135 reforzando constitucionalmente el derecho del trabajo.

CCOO quiere fortalecer la negociación colectiva, y en esta dirección apuesta por reequilibrar (reforzando la participación sindical en la empresa) la situación de desventaja en que se encuentra el trabajador frente al empresario; garantizar la fuerza vinculante de los convenios colectivos; recuperar la preeminencia del convenio sectorial, la ultratractividad del convenio y los ámbitos de negociación colectiva en las Administraciones y empresas públicas.

Recuperar y mejorar el poder de compra de los salarios

CCOO propone subir el Salario Mínimo Interprofesional a 800 euros mensuales en 2016, cumplien-

do con la Carta Social Europea. Proponemos también, reorientar gran parte de las actuales bonificaciones, que no deben financiarse con cargo al presupuesto de la Seguridad Social.

Sostenibilidad y revalorización de las pensiones

Para CCOO es imprescindible recuperar el marco del Pacto de Toledo como mecanismo de evaluación y seguimiento del sistema, de forma que se garantice la equidad del sistema y su legitimación social.

En este sentido es necesario revisar el mecanismo de revalorización de pensiones de modo que se garantice su poder de compra a lo largo del periodo en el que se perciben, completar la separación de fuentes de financiación y culminar una adecuada integración de los sistemas especiales dentro del Régimen General de la Seguridad Social (Agrario, Hogar,...)

Mejorar la protección social y luchar contra la exclusión

El sistema de protección social presenta evidentes lagunas de cobertura que, con la crisis y las políticas de ajuste, se han agravado: el número de personas que carecen de protección suficiente no ha dejado de crecer en la cri-

sis: ya son más de 771.000 hogares en los que todos sus miembros carecen de rentas salariales; más de 2 millones de personas están en desempleo sin prestaciones y viven en hogares en los que el conjunto de sus miembros tampoco alcanzan un nivel de ingresos mínimo, el riesgo de pobreza ya alcanza a 1 de cada 4 personas; es especialmente alta la pobreza infantil, de modo que el riesgo de pobreza se concentra en hogares jóvenes (muy singularmente los mono-parentales conformados por mujeres) con hijos a cargo y afectados por el desempleo.

Para dar respuesta a este vacío de cobertura, CCOO y UGT han impulsado una Iniciativa Legislativa Popular para promover la puesta en marcha de una nueva Prestación de Ingresos Mínimos, a modo de Renta Mínima estatal, que debe formar parte de un Pacto Nacional contra la Desigualdad y la Pobreza que deberían asumir todos los partidos políticos.

Dicho Pacto Nacional contra la Desigualdad y la Pobreza también debe contemplar que la principal causa de desigualdad se produce en la distribución de la renta entre capital y trabajo, en la disputa del beneficio empresarial entre los accionistas y los trabajadores. Se-



gún ha denunciado la propia OIT, el 22% de los trabajadores españoles gana menos del 60% de la renta media, es decir, son pobres. En materia de política social, CCOO también plantea:

- Garantizar la calidad y la gratuidad de la educación pública entre los tres y 18 años.
- Una financiación suficiente del Sistema Nacional de Salud que debe ser universal, equitativo y gratuito, reforzando la salud pública y la atención primaria como ámbitos de mayor eficiencia.
- En el Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia se debe priorizar la obtención de suficientes recursos para atender a los casi 500.000 dependientes que pese a tener derecho no reciben ninguna prestación.
- Facilitar el acceso a una vivienda digna, reorientando los recursos públicos al alquiler, impulsando parques de vivienda pública de alquiler social. La

dación en pago debe ser complementada por una alternativa de alojamiento digno en forma de alquiler social.

Para lograr esos objetivos de gasto social es necesario impulsar una reforma fiscal que permita obtener unos ingresos públicos sobre PIB iguales a la media de la eurozona, aumentando la aportación de las rentas más altas, ampliando la base fiscal, disminuyendo el fraude y la elusión fiscal.

Mejorar el tejido empresarial
Nuestro mercado de trabajo se ha ido haciendo cada vez más grande, pero no ha sido capaz de generar pleno empleo y, en muchos casos, éste es precario. Por eso es importante que el futuro gobierno tenga una política industrial y sectorial activa que, fomente el desarrollo de un tejido empresarial de calidad y de más valor. Con este fin, hay que ampliar y reorientar gran parte de la inversión pública desde las infraestructuras. Necesitamos también una nueva política energética. Hay que recuperar el

gasto en I+D+i, crear una Agencia Estatal de Investigación, y definir una carrera profesional para los investigadores. Hay que incentivar el aumento del tamaño de las empresas, y crear un sector financiero competitivo y eficiente.

CCOO también reclama una política monetaria expansiva que permita acceder a un crédito barato a las PYMES y familias españolas; la independencia de los reguladores públicos y revisar los criterios de selección y nombramiento de la cúpula directiva del Banco de España y la Comisión Nacional del Mercado de Valores para evitar puertas giratorias; así como la eliminación de figuras tributarias que fomentan la elusión fiscal como las SICAV.

CCOO apuesta por el mantenimiento y ampliación de una banca pública para influir en las condiciones del crédito, garantizar objetivos sociales y relacionados con el desarrollo local, y asegurar la correcta transmisión de la política monetaria. ■



Nit de l'Art
a CCOO Palma i Bar S'oli

Sandra Renzi / Sath / Diego Ingold / Disoh
i InkTerrorist a.k.a. "Sonnie" convidat a artista convidat



Comissariat artístic: Mar Campuzano
Durada de l'exposició: 3 mesos

Inauguració oficial pública:
19/09 a les 19h a CCOO
amb intervenció en directe de InkTerrorist a.k.a. "Sonnie" Stanchi
C/Francisc de Borja Moll 3, Palma

Continuam a les 22h a Bar S'oli
amb intervenció en directe de DISOH (Graffiti)
Plaça del Banc de s/Ori 13, Palma

CCOO S'oli 13

Nit de l'Art a CCOO

El 19 de setembre, per primer cop, CCOO de les Illes Balears participà a la Nit de l'Art, esdeveniment cultural que es celebra a Palma i que convida a la ciutadania a visitar galeries i les sales d'exposicions d'art que obrin, en un ambient festiu, les seves portes fins tard.

L'exposició, amb el comissariat de Mar Campuzano, reüní obra pictòrica de Sandra Renzi, Sath, Diego Ingold, Disoh.

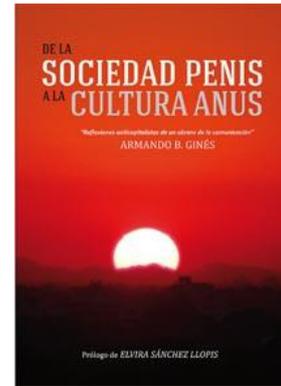
El mateix dia de la inauguració, el pintor Ink Terrorist, va fer una demostració de la seva creació gràfica a les portes de la nostra seu.

L'exposició ha roman oberta tres mesos a l'entrada i al hall del de la seu del sindicat.



Tipos infames

Llibre del periodista i escriptor Carlos Fonseca. A les pàgines de Tipus infames es troba la constatació de la gran estafa que suposa la crisi econòmica, així com la identificació amb noms i cognoms d'els qui han sumit a la gent en la desesperança en benefici propi, des de la convicció que els qui ens han portat fins a aquest estat de coses no poden ser la solució als problemes.



De la societat "penis" a la cultura "anus",

Nou llibre d'Armando B. Ginés editat pel segell Luhu, De la societat "penis" a la cultura "anus", un assaig polític de diversos textos curts amb un denominador comú, la ideologia capitalista que passa gairebé desapercebuda i que no es detecta a simple vista en les relacions socials i polítiques quotidianes.



'Por una reforma constitucional'

Amb aquest monogràfic el sindicat vol contribuir a obrir un espai de reflexió i debat sobre el marc constitucional espanyol i la seva possible reforma, en aspectes com el model territorial, el caràcter del model econòmic i el model d'Estat, el paper dels drets laborals i socials, la igualtat de gènere, la necessitat d'introduir nous mecanismes de participació ciutadana en la presa de decisions polítiques o l'adequació a la nostra integració a Europa.



Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado

La fi de l'estabilitat laboral? El present llibre realitzat des d'una perspectiva interdisciplinària i transversal, no només pretén presentar un estudi de l'evolució i de la situació actual de la temporalitat i la precarietat al mercat de treball espanyol, sinó aprofundir en les seves causes i, des de l'anàlisi de les mateixes, plantejar solucions en tots els plans tractats.



Elvis cantarà al meu funeral



Perquè **només jo decideixo**
com me'n vaig

Nou

Assegurança de Decessos

15% de
descompte fins
al 31.01.16

Amb cobertures molt innovadores

A més de les cobertures tradicionals, inclou:

- Declaració de voluntats de sepeli
- Testament gratuït anual
- Assistència psicològica al dol

Per a més informació contacta amb:

ATLANTIS - Palma de Mallorca
c./de Francesc de Borja Moll, 3
07003 Palma de Mallorca

Tel. 971 71 86 81 Fax. 971 71 90 55

Maribel Homar - mho@atlantisgrupo.es