Unitat

Nova època núm 8

desembre 2019

índex

Editorial **3**
Horizonte del sindicalismo de clase **4**
Es necesario apostar por la redistribución de la riqueza... **6**
Mujeres, familia, trabajo: tríada sin resolver **10**
El futuro en el trabajo está en la formación **12**
No es una cuestión de justicia, sino de urgencia **14**
Sin conocimientos no hay transformación **16**
Construcción o Destrucción **20**
El nuevo convenio colectivo de comercio... **22**
Què està passant en l'etapa de 0 a 3? **24**
Como hemos cambiado **26**
Prioridades de los Pensionistas y Jubilados de CCOO **28**
Breus **30**
Unió de mallorca: transversalitat, proximitat i implicació **36**
Embarazadas en riesgo, ¿por qué vamos hacia atrás? **38**
Balears 2030: una oportunitat històrica **44**
Consumo te defiende **46**
Fascismo, neofascismo, postfascismo,... **48**
Subrogación y negociación colectiva **52**
Marcos Peralta, organitzador de CCOO a Mallorca. **54**

Unitat

Per una agenda social i ecològica

Ja fa massa temps que necessitem un govern; a la pràctica, des de fa quatre anys, la inestabilitat política està deixant pendents moltes qüestions que han d'esser resoltes si volem avançar cap a una societat més justa i que corregeixi els greus desequilibris heretats dels governs conservadors.

Ara som a les portes de la formació d'un nou govern. Un govern que, des del parer de CCOO, ha d'estar conformat per les forces parlamentàries d'esquerres per donar resposta a tot un seguit de temes que pengen d'ençà de fa molts anys.
Al conjunt d'aquestes respostes, nosaltres les anomenem "l'agenda social i ecològica" que s'emmarca dintre el concepte de sostenibilitat.

L'agenda social i ecològica té com a fites la derogació immediata dels aspectes més lesius de la reforma laboral – que, entre altres, penalitza amb l'acomiadament, fins hi tot, el dret de recuperar-se d'una malaltia- i obrir un nou marc en les relacions laborals que s'adeqüi a les noves realitats del món del treball; la reforma del sistema de pensions i l'aplicació extensiva de la llei de la dependència; el dret a un habitatge assequible; la reforma fiscal i del finançament en termes de major equitat social i territorial; una sanitat i una educació pública i de qualitat, posant especial esment en la formació professional com a motor pel canvi del model productiu; la lluita contra el canvi climàtic mitjançant una transició energètica justa; l'enfortiment del teixit productiu generador d'inversió i ocupació; escometre la bretxa digital; i la implementació de polítiques que situïn a les dones en plena igualtat laboral i social.

Aquestes, entre altres, són els reptes que hem de resoldre com a societat, i per això és del tot necessari i urgent que en el nostre país es torni a fer política. Una política pensada per a tots i totes, i pensada també per als que vindran.

Confederació Sindical de CCOO de les Illes Balears
C/ de Francesc de Borja Moll, 3
07003 · Palma
Tel. 971 72 60 60
http://www.ib.ccoo.es
premsa@ib.ccoo.es

Responsable de Comunicació:
Francesc Mellado

Col·laboradors:
José Luis García
Unai Sordo
Cristina Faciaben
Yolanda Calvo
Eva Cerdeiriña
Carme Seguí
Francisco Lahilla
Maria del Carmen Carmona
Ángeles Gil
Pep Ginard
Toni Marín
Jaime González
Francina Armengol
Felix Alonso Cantorné
Alejandro Miquel
Eva Urbano
Antoni Company

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

Horizonte del sindicalismo de clase

José Luís García
Secretario General de CCOO Illes Balears

No soplan vientos favorables para el sindicalismo de clase; llevamos demasiados años en los que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras solo se acercan al sindicato para resolver el problema surgido en ese momento puntual y, en demasiadas ocasiones, cuando el mismo apenas tiene solución.

Lo que debemos resolver es porqué ocurre esta circunstancia, precisamente en un momento donde es más necesaria que nunca la intervención del sindicato. La respuesta no es sencilla y, por consiguiente, la solución es compleja. No pretendo, en estas líneas, resolver la cuestión planteada, pero sí hacer algunas consideraciones que debemos tener en cuenta para aproximarnos a la magnitud del reto que tenemos por delante.

La primera consideración, no por obvia, se hace imprescindible recordar: las organizaciones sindicales nacieron de la necesidad de los trabajadores y trabajadoras de asociarse para limitar los efectos de la explotación laboral y fijar unos mínimos, por debajo de los cuales nadie debiera trabajar; y con el tiempo, fueron capaces de plantearse objetivos más ambiciosos (convenios colectivos, estatutos de los trabajadores, sistemas de seguridad social, etc.).

La segunda consideración es que esa necesidad sigue existiendo, en especial, en unos momentos donde el neoliberalismo se impone en el terreno económico y, por tanto, la acumulación de capital a costa de las rentas del trabajo genera una precariedad laboral que dinamita las estructuras sociales, generando el caldo de cultivo necesario para el avance de los "populismos". Además, este avance ideológico ha desplazado la centralidad del trabajo, dando paso al consumo como eje vertebrador de la sociedad, con la consiguiente confusión en lo referente a la pertenencia de clase.

Como tercera consideración, resaltar la insistencia, desde diferentes ámbitos, en los cambios sustanciales del mundo del trabajo, para desplegar una especie de complot antisindical donde se lanzan todo tipo de mitos: "el sindicalismo está organizado para dar respuesta al fordismo y ya no sirve", "la clase trabajadora ha desaparecido"… Estos falsos mitos tienen en común que apuntan todos en la misma dirección: afirmar, de una u otra forma, que la transformación del panorama laboral ha sido tan amplia que

las organizaciones históricas de las trabajadoras y los trabajadores han perdido vigencia y están fuera de contexto.

Cuarta consideración, la tremenda campaña de desprestigio cuestionando los derechos sindicales, la financiación, con expresiones como "el sindicalismo forma parte del stablishment y, por tanto, se debe a él", todo ello con un claro objetivo de deslegitimar el poder contractual del sindicato.

Como última consideración cabe resaltar el auge de los sindicatos corporativos, como un primer paso hacia la individualización de los conflictos y de las relaciones laborales, así como los movimientos de colectivos concretos que se sitúan en problemas muy concretos, y sin ninguna visión de conjunto y solidaria, en la agenda mediática.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, está claro que los sindicatos de clase tenemos grandes retos por delante y tareas por cumplir, esto es una verdad indiscutible. Y con una nueva crisis asomando en el horizonte, más nos vale arrimar el hombro para que seamos capaces de hacerlo. Precisamente por ello, estas posiciones aparentemente renovadoras y promotoras de una mayor democracia, al margen de las organizaciones sindicales de clase, son en verdad un ataque más contra la última barrera que tenemos los trabajadores para defender nuestros derechos.

A diario, el sindicalismo de clase despliega una acción que permite firmar convenios que amparan a un gran número de trabajadoras y trabajadores, presiona para evitar despidos masivos o para la derogación de las lesivas reformas laborales que han degradado y devaluado las condiciones laborales de la mayoría trabajadora.

Pero es insuficiente, necesitamos un sindicalismo más pegado al centro de trabajo, pegado a la gente, multidisciplinar en lo que se refiere a la defensa de todas los intereses de clase; desde los trabajadores fijos o temporales, hasta los parados; desde los que cobran prestación, hasta los que están desprotegidos; desde los trabajadores de empresas públicas, hasta los de empresas privadas; desde los funcionarios o cooperativistas, hasta el personal laboral, pasando por el personal contratado en organismos oficiales, y llegando hasta los trabajadores más precarios del sistema; hasta los jóvenes que tienen que emigrar para buscar su puesto de trabajo.

Hoy sabemos que los prototipos clásicos que representaban a la clase obrera han cambiado, pero no por ello el sindicalismo de clase ha de caer en las trampas de ese mismo sistema que intenta disfrazar esas diferencias.

Necesitamos, por tanto, un sindicalismo capaz de pensar en la globalidad, de sacudirse los corporativismos, de pensar simultáneamente en la clase y en la ciudadanía; de cuestionar no sólo cómo se produce, sino además qué se produce. Tenemos que ganar el debate de las ideas y propuestas que tradicionalmente han permitido a la clase trabajadora ganar derechos e incluso remover los cimientos del modelo capitalista. ■

Es necesario apostar por la redistribución de la riqueza frente a la austeridad

La distribución de la renta es necesaria desde la lógica de la eficiencia económica, además del elemento dorsal de la reconstrucción de un contrato social que evite las diversas derivas reaccionarias que nos amenazan.

Unai Sordo
Secretario General de CCOO

Ralentización y riesgo de recesión

Es conocido que las disputas arancelarias y comerciales entre EEUU y China, más las incertidumbres relacionadas con los efectos del Brexit, están ralentizando el comercio mundial. Las exportaciones vienen cayendo en el conjunto de países del G-20 desde el primer trimestre del año, incluso en términos nominales (sin descontar la variación de precios). Ni más ni menos que un 3% al final del segundo trimestre de 2019.

Este impacto afecta de forma más acusada en un primer momento a las economías más orientadas a la exportación. En Europa la alemana –las exportaciones representan un 47,4% de su PIB– o la holandesa –un 84%– están entrando en recesión técnica este trimestre. Si lo mismo sucediese en Italia –por razones distintas– y esta situación se prolongase, acabaría afectando al conjunto de la zona euro, también a España, con un riesgo de que la actual ralentización se convierta en recesión, sobre todo si no se toman las políticas económicas adecuadas.

Por ello, las "recetas" a aplicar ante esta hipótesis deben ser sustancialmente distintas a las que se emplearon para enfrentar la crisis a partir de 2010, y cuyos efectos en términos de desigualdad social y retraso en el crecimiento económico aún estamos padeciendo.

Poco que ver con la situación de 2010

La situación económica de España tiene poco que ver con aquella que llevó al volantazo de Rodrí-

guez Zapatero en 2010, –"cueste lo que cueste, y me cueste lo que me cueste"– cuando inauguró el lustro del austericidio promovido desde los poderes centrales europeos.

España sufría entonces profundos desequilibrios que agravaron los efectos de la crisis financiera y la recesión internacional. Nuestro país tenía un déficit exterior que llegó a situarse en el 9,4% del PIB, compensado con un enorme proceso de endeudamiento en gran parte ligado a la burbuja de precios inmobiliarios, lo que desequilibró nuestra estructura productiva, afectando a entidades financieras, familias y empresas no financieras. El nivel de endeudamiento de todos los sectores privados de nuestra economía era altísimo y financiaba una demanda interna y unos ingresos fiscales que se sostenían sobre pies de barro.

Pese a tener unos niveles de deuda pública bajísimos –en 2007 un 35,8% del PIB– y un superávit en las cuentas públicas del 1,9%, el deterioro de la burbuja fue de tal calibre y la debilidad de nuestro sistema fiscal tan patente, que pasamos a un déficit público del 11,3% en apenas dos años y un incremento constante de la deuda pública hasta el entorno del 100% del PIB en la actualidad.

Transferencia de renta y medidas estructurales

Ante esta situación, se promovió una devaluación interna que supuso una ingente transferencia de recursos a las empresas y a las entidades financieras. Hoy el sector privado en España ha reducido su nivel de endeudamiento consolidado en 579 mil millones de euros –del 204% al 134% del PIB–.

El resto de desequilibrios también han sido reconducidos con un déficit público algo por encima del 2%y un saldo exterior mucho más positivo, incluso en este momento de ralentización del comercio mundial.

Pero todo este proceso de ajuste se ha hecho consolidando una serie de medidas y reformas que están provocando una desigualdad estructural en nuestro país. La precarización del empleo, con las tasas de temporalidad más altas de Europa, o la gran dificultad que estamos teniendo para incrementar los salarios, son consecuencia de unas políticas laborales y fiscales al servicio de la devaluación interna del periodo 2010-14.

Corregir el austericidio

Hoy este paquete de reformas –laboral, pensiones, desempleo…- debe ser corregido por justicia social y eficacia económica, ya que las consecuencias de operar con las mismas en un periodo en el que no necesitamos devaluación, sino que nuestra demanda interna compense la ralentización

global, son evidentes. No es que lo diga CCOO. Es que el propio Gobierno en el Plan Presupuestario enviado a Bruselas, prevé que la demanda interna aportará el 71% del crecimiento de España en 2019, y ¡ojo! el 90% del crecimiento previsto para el año 2020. Esa demanda interna se sostiene en gran medida con salarios, pensiones y protección por desempleo. No olvidemos que en nuestro país principal fuente de ingresos del 87% de la población dependen de estas rentas.

Es necesario reiterar que las reformas del austericidio siguen plenamente vigentes, y que han dificultado y la distribución del crecimiento económico. Mientras nuestro país recuperaba en el inicio de 2017 el nivel de producción previo a la crisis, y las empresas han aumentado su márgenes un 10% desde 2008 (las manufactureras un 22%), la masa salarial no ha empezado a incrementarse de una forma notable hasta el último trimestre de 2018.

Mientras a las empresas no financieras, después de pagar a proveedores, nóminas, impuestos, dividendos e invertir, les sobraban en el año 2018 cerca de 27 mil millones de euros –destinados a la economía financiera–, los salarios, particularmente los más bajos, seguían en un vía crucis enfrentado con dificultades desde la negociación colectiva y el alza del SMI hasta los 900 euros mensuales.

Hay que canalizar estos excedentes a la economía real y para ello, insistimos de forma particular, es necesaria la corrección de las reformas laborales concebidas como "un instrumento al servicio de una concreta política económica y social del Gobierno", como afirma la sentencia del Tribunal Constitucional que avala la constitucionalidad de tan regresiva norma. También de un tratamiento distinto del Impuesto de Sociedades, cuyo tipo efectivo ha pasado del 22,7% de principios de siglo a poco más del 10,5% de los beneficios empresariales en la actualidad.

Pero la corrección de las reformas de la austeridad –laboral, pensiones, desempleo– y las medidas fiscales que nos homologuen con el entorno europeo –recaudamos 7,4% de PIB menos, lo que equivaldría a más de 90 mil millones de euros adicionales al año–, deben ir acompañadas de una política económica europea de otro tenor.

Europa debe formar parte de la solución

Las políticas de expansión monetaria, que se adoptaron con retraso en Europa (lo que explica en parte que saliéramos con retraso de la crisis respecto a Estados Unidos), son necesarias pero no suficientes. Se requiere de políticas fiscales, presupuestarias y de rentas, de dimensión comunitaria, y específicamente en los países con más márgenes para hacerlo.

La Confederación Europea de Sindicatos impulsó en 2013 un Plan para la inversión, el crecimiento sostenible y el empleo de calidad, que recomendaba una inversión del 2% del PIB durante cada uno de los diez años posteriores, a canalizar a través del Banco Europeo de Inversiones, con el objetivo de generar 11 millones de empleos, y que debieran impulsar políticas públicas en un momento en el que la digitalización o la descarbonización de la economía europea exigen recursos para promover transiciones justas.

Y países como Alemania, con un enorme superávit exterior del 7,4% de su PIB, producto en gran parte de la existencia de la Unión Económica y Monetaria, un superávit público del 1,7%, una deuda pública por debajo del 60% del PIB, y cuya inversión pública neta fue solo del 5,4% del conjunto de la UE-28, –cuando su economía representa el 21%–, tienen que desarrollar una política mucho más expansiva que empuje al conjunto de la zona euro.

Sería desastrosa una segunda vuelta de políticas de ajuste en pleno proceso de transición productiva –digitalización, economía verde– con consecuencias en la transformación del empleo; sin haber superado en términos sociales las secuelas de la anterior crisis; en medio de un proceso de neoproteccionismo con derivas nacionalistas; y con un cuestionamiento de los sistemas de representación y mediación democrático en Europa. Podría tener efectos letales sobre la legitimación del proyecto europeo, y ofrecería una nueva ventana de oportunidad a las opciones reaccionarias y xenófobas.

Es tarea sindical y diría que del conjunto de fuerzas progresistas, reforzar la idea de que la distribución de la renta es necesaria desde la lógica de la eficacia económica, además del elemento dorsal de la reconstrucción de un contrato social que evite las diversas derivas reaccionarias que nos amenazan. ■

Mujeres, familia, trabajo: tríada sin resolver

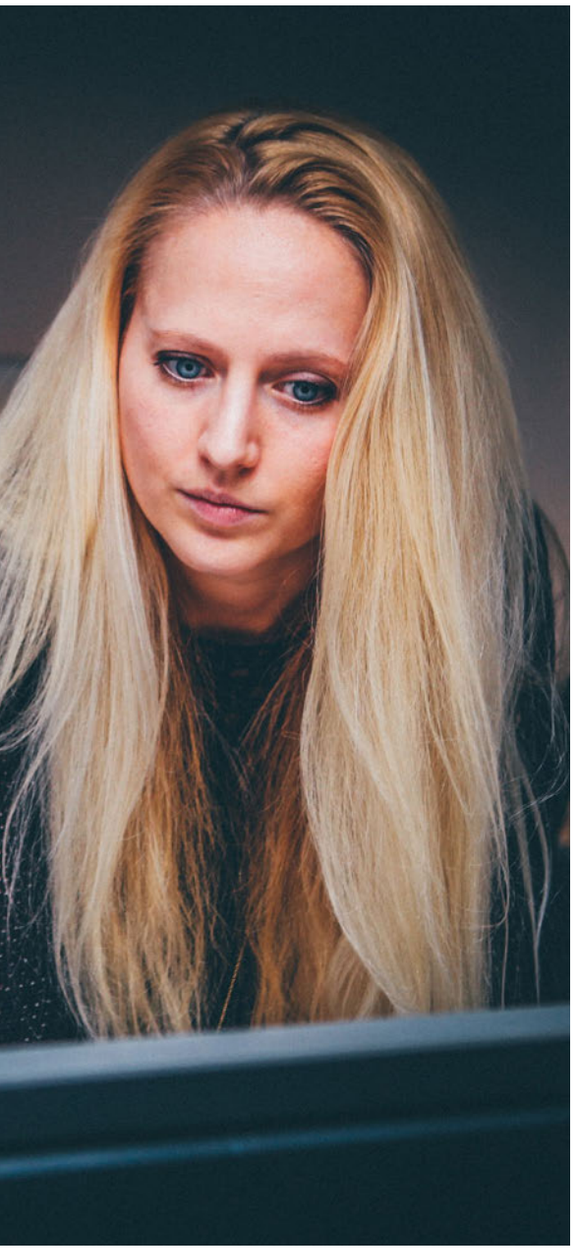
Hoy más que nunca, nadie puede discutirnos a las mujeres nuestra capacidad productiva dentro del ámbito laboral. Otra cosa muy distinta es el cómo se estima nuestra aportación y, por supuesto, la valoración de esa incorporación; teniendo en cuenta que, si hay algo incuestionable, es el hecho de que, de una manera u otra, la integración de mujeres y hombres en el mundo del trabajo no se ha producido de manera igualitaria en ninguna de las esferas de intervención laboral.

Cristina Faciaben
Secretaria Confederal
de Internacional y Cooperación

La ausencia de mujeres en los puestos de poder o la sangrante brecha salarial son dos ejemplos de ello. Tal vez esa desigualdad se deba a una concepción cultural e histórica que perpetúa estereotipos y roles sexistas enmarcados dentro de lo que llamamos división sexual del trabajo; pero lo que antes no había sucedido -y que muestra el deterioro de las políticas progresistas, con el avance generalizado de manera internacional de una mentalidad machista, patriarcal y ultraderechista- es precisamente que, por primera vez, comienzan a propagarse absurdas ideas sobre por qué las mujeres decidimos postergar nuestra maternidad o no tener descendencia.

Las constantes alusiones a los derechos y a las libertades logradas gracias a los métodos reproductivos, así como a las técnicas de interrupción voluntaria de la gestación, son una pequeña muestra de cómo el mundo gira en torno al análisis de por qué nacen menos niños y niñas. Y lejos de analizar de manera global, lógica u objetiva la realidad -y, sobre todo, el día a día de cómo las mujeres nos enfrentamos a nuestro entorno personal, educativo, social y laboral- las noticias, las intervenciones públicas e incluso algunos de los programas políticos se aferran a la idea de que el fin de todos los problemas sociales está en tener un mayor número de hijos e hijas.

Oímos tristes alusiones a las madres migrantes; escuchamos la "recomendación" de aumentar la descendencia para solucionar el cobro de las pensiones y, a la vez, soportamos ataques a las puertas de las clínicas de interrupción voluntaria del embarazo



e insultos en los centros de planificación familiar, complicando e impidiendo que las mujeres decidamos ser madres.

La última encuesta de fecundidad del Instituto Nacional de Estadística (https://www.ine.es/prensa/ef_2018_d.pdf) (INE) 2018 nos muestra datos que derivan en lo que podríamos llamar la triada: mujeres-familia-trabajo. La encuesta no deja lugar a dudas y muestra cómo las mujeres hemos ido retrasando la edad de procrear de manera continua a lo largo de estos últimos años, llevándonos a la conclusión de que la incorporación al ámbito laboral ha ido generando, de manera constante, un aplazamiento persistente de la decisión de la maternidad.

Esta encuesta en donde se analizan diversas variables para determinar una correlación objetiva entre edad, situación laboral, número de descendientes e incluso nacionalidad muestra que: "El 42% de las mujeres residentes en España, con edades comprendidas entre los 18 y 55 años, ha tenido su primer hijo más tarde de lo que consideraban ideal". Una afirmación que acentúa, lo que ya señalaba anteriormente, la falta de "libertad" para elegir cuándo ser madres y cuánta descendencia nos gustaría tener.

Los motivos -que se señalan en el análisis de los datos y que justifican ese retraso de la maternidad- son el resultado de una funesta suma de: razones laborales, falta de conciliación de la vida familiar y laboral y aspectos económicos. Razones alegadas por más del 30% de las mujeres de todas las edades- y que llegan a sobrepasar el 36% para las que tiene descendencia más allá de los 35 años y 45 años. Curiosamente son los mismos motivos que se esconden tras la justificación de aquellas otras mujeres que, aun siendo madres, deciden no tener más descendencia.

La triada mujeres-familia-trabajo es de difícil engranaje pues, en todos los grupos de edad, el porcentaje de mujeres que trabajan y que no tienen descendencia es superior al de las mujeres que ya han sido madres. La inactividad, la situación de desempleo, y un menor desarrollo de nivel de estudios son las variables que potencian la maternidad a una edad más temprana y determinan un mayor número de hijos e hijas.

"Ser mujer no es fácil" pero -en un mundo en donde se nos penaliza laboral, profesional y socialmente por nuestro sexo, género y capacidad reproductiva- es aún más complicado conseguir una valoración positiva de todas y cada una de nuestras cualidades, capacidades y talentos en la justa medida que se merecen.

Por desgracia, no estamos ante un panorama social y político propicio para conseguirlo, pero nosotras si de algo sabemos es de luchar, perseverar, resistir y vencer.

La solución no pasa por convertirnos en maquinas reproductivas de futuros niñas y niños que vengan a una sociedad sin un horizonte igualitario, donde campe la falta de derechos y las libertades sean casi un recuerdo; la solución se encuentra en valorar a las mujeres y sus capacidades laborales, la solución se encuentra en sociedades donde la corresponsabilidad entre hombres y mujeres sea una realidad y donde los Estados sepan cuáles son sus obligaciones (escuelas infantiles gratuitas de 0 a 3 años, ley de dependencia para facilitar la autonomía personal de quienes lo necesiten, etc.…).

Las mujeres somos las únicas que podemos ser el germen de la colectividad futura, hemos aunado fuerzas en concentraciones y movilizaciones potentes en donde hemos confluido mujeres de todas las edades y hemos conseguido movilizar a una gran parte de la sociedad hacia un fin común.

Es un hecho, somos la solución a la ecuación, somos el alfa y el omega, somos conscientes de nuestro poder y de lo que representamos, por ello trabajaremos por crear una sociedad donde merezca la pena convivir en igualdad y libertad. Es de justicia, es por nosotras. ■

El futuro en el trabajo está en la formación

Yolanda Calvo
Secretària d'Ocupació i Formació
CCOO Illes Balears

Estamos inmersos en una era en la que se están produciendo tantos cambios, a un ritmo tan elevado, que no solo se habla de la era del cambio sino de un cambio de era.

Un cambio de era, que implica modificaciones en el mercado laboral y en las relaciones laborales y, que viene marcada por la gran crisis sufrida a partir de 2008 junto con las transformaciones que están introduciendo la digitalización y la robotización.

Ante esta situación no podemos sentir pánico de la tecnología ni ser enemigos del progreso, como les ocurrió a los Luditas en el siglo XIX que destruyeron las máquinas que surgieron en la época de la Revolución Industrial con la excusa de que quitaban puestos de trabajo y así, ganar tiempo ante un futuro que ellos suponían incierto y desfavorable para la clase trabajadora.

Hay que aceptar que en este cambio de era, el mundo de la tecnología juega un papel determinante; hay que adaptarse, queramos o no, a las nuevas técnicas y a las nuevas herramientas (entiéndase

máquinas, aplicaciones web, et.) y aprender a manejarlas para no quedar excluidos del nuevo mercado laboral pero sin que por ello se resientan las relaciones laborales, como ya está ocurriendo.

Sin embargo, la adaptación y el aprendizaje para la utilización de las nuevas tecnologías solo puede venir de la mano de la formación. Una formación que tiene que ser actualizada, para todo el mundo y a lo largo de toda la vida de las persona.

Lejos estamos ya del ideal antiguo de un único puesto de trabajo para toda la vida, que implicaba la formación en un único campo de conocimiento y con pocas necesidades de actualización, sino que los continuos y rapidísimos cambios que se están ocurriendo- y que sin duda se seguirán produciendo- obligarán y ya está sucediendo, a que muchos trabajadores y trabajadoras tengan que cambiar de puesto de trabajo más de una vez, a lo largo de su vida laboral. Pero esto no se podrá producir si la clase trabajadora no cuenta con la formación adecuada que le permita adaptarse a los diferentes empleos en los que se verán ocupados durante su etapa laboral.

Es urgente y necesario que todas las personas podamos acceder a sistemas de formación desde el inicio de nuestra etapa formativa, que nos ayuden a adquirir los conocimientos necesarios para acceder a un puesto de trabajo digno. Pero no solo es importante la formación inicial sino que se hace imprescindible la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras; si no existe esta formación a lo largo de la vida no nos podremos adaptar a los cambios que se van a ir produciendo en el mercado laboral.

La formación debe estar dirigida a los nuevos nichos de empleo como serán la economía circular, las energías renovables, las TICs y otros que aun están por llegar, y por tanto, debe ser una formación dinámica que permita la adquisición de los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo a la mayor brevedad posible porque sino será difícil que un número importante de trabajadores y trabajadoras puedan permanecer en el mercado laboral.

Por último creo que la clave será la Formación Profesional en todas sus modalidades y por ello, todos tenemos que trabajar para que se produzca la modernización que este modelo formativo necesita y que contribuirá a prestigiarla. Además tiene que adaptarse a los cambios que se van a producir con la suficiente rapidez como para que los trabajadores y trabajadoras tengan los conocimientos que van a necesitar para desarrollar las diferentes actividades laborales que realizarán a lo largo de su vida. ■

No es una cuestión de justicia, sino de urgencia

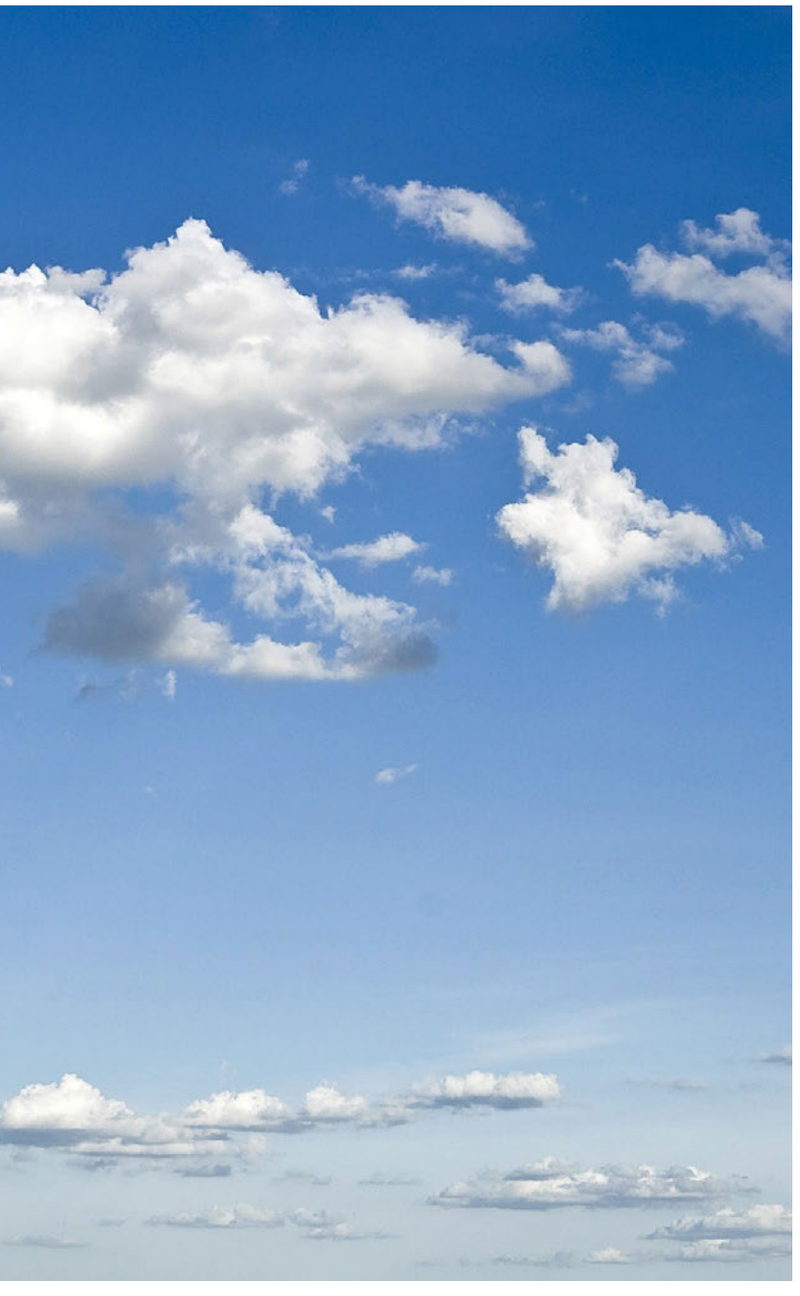
Uno de los principales problemas globales que afectan al medio ambiente es el cambio climático. De hecho, los últimos estudios coinciden en señalar que la situación es de urgencia climática.

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

El compromiso asumido en el Acuerdo de Protección del Clima en París (2015) de limitar el calentamiento global a un máximo de entre 1,5 y 2 grados C es incluso cuestionado por numerosos informes: así por ejemplo, el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (2018) afirma, sin ambages, que el mundo ya se ha calentado 1ºC debido a la actividad humana y llama la atención sobre la necesidad de limitar el calentamiento muy por debajo de los 2ªC; de lo contrario, los cambios en el sistema climático y en las actuales formas de vida serán irreversibles.

Los impactos actuales del calentamiento global tienen un efecto y una influencia negativa e incontestable en multitud de aspectos: mayor frecuencia e intensidad de fenómenos meteorológicos extremos, disminución de los recursos hídricos, merma de la producción agrícola, … sin olvidar por supuesto, las consecuencias derivadas, como por ejemplo las migraciones forzosas de la población, "refugiados climáticos". En nuestro país, una de las secuelas más claras del cambio climático es el aumento en la intensidad, en la frecuencia y en la duración de períodos de calor extremo, tal como ha demostrado recientemente la Agencia Estatal de Meteorología; somos, de hecho, uno de los espacios y poblaciones europeas más vulnerables a sus efectos. Actualmente se producen 1.400 muertes anuales atribuibles a estas olas de calor, cifra que puede ascender hasta los 13.000 a mediados del siglo si no se desarrollan otras políticas.

Una crisis climática que tiene importantes y negativos impactos en la salud de las personas en general, y en particular, en determinados colectivos como ancianos, o personas trabajadoras más expuestas al clima. Se agravarán los riesgos laborales ya existentes, emergerán otros hasta ahora desconocidos. Unas temperaturas extremas que pueden repercutir en una mayor siniestralidad laboral. El cambio climático incrementa las exposiciones a situaciones de estrés térmico, pudiendo provocar, extenuación, alterar la atención o golpes de calor. El riesgo se in-



crementa con la presencia combinada de otros factores, como sustancias tóxicas y/o contaminación atmosférica.

Si bien es cierto que cada vez un mayor número de comunidades autónomas están evaluando su vulnerabilidad al cambio climático (Baleares es una de ellas), elaborando, en su caso planes de adaptación y preparación para emergencias, sin embargo, el desarrollo de medidas de adaptación es todavía embrionario. Es esta una de las tareas prioritarias que deben afrontar los gobiernos autonómicos y municipales constituidos tras las elecciones del pasado mes de mayo. Actuaciones que se desarrollarán en el marco del Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (2006), elaborado por la Oficina Española de Cambio Climático.

Surge en este momento la necesidad de que esta u otra estrategia de carácter nacional integre las políticas que a nivel autonómico se desarrollen y viceversa, que las políticas regionales se conciban como desarrollo concertado de las estrategias nacionales. Y es necesario, por otra parte, que las comunidades autónomas contemplen en sus estatutos las competencias de eficiencia energética, renovables, cambio climático... y muchas otras materias ambientales; el hecho de que la Constitución no las contemple, determina un alto grado de litigiosidad, prueba de ello es el conflicto de la actual ley balear de cambio climático y transición energética.

Medidas de adaptación que tienen por objeto prevenir y anticipar los impactos del cambio climático y que da origen a metodologías y acciones en los ámbitos locales, nacional y de la UE. Actuaciones que deben, si o si, ir acompañadas de acciones de mitigación, tales como el control y la reducción de gases de efecto invernadero, la promoción de fuentes de energía renovable, o la reducción del consumo energético, mejorando así la eficiencia energética de determinados sectores y elaborando estrategias específicas para las ciudades.

La Cumbre del Clima (COP 25) que se celebra en esta primera semana de diciembre en Madrid debe ser un revulsivo para que en el 2020 se empiece a aplicar los Objetivos de la Lucha contra el Cambio Climático (Acuerdo de París) y del Desarrollo Sostenible (Agenda 2030). Y CCOO como sindicato y como parte de la sociedad, debemos ser más reivindicativos en instar a los estados y las instituciones para que se tomen medidas urgentes por un menor consumo de combustibles fósiles y por una reducción importante de gases de efecto invernadero. Como muestra de este decidido compromiso sindical es el documento recientemente presentado "Impulsa la Transición. Hacia una transición ecológica de los centros de trabajo", que, tal como se recoge en su introducción, forma parte de una campaña que pretende abrir el debate de la transición en las empresas y en centros de trabajo, una tarea en la cual cobra importancia la figura del/de la delegado/a de medio ambiente.

Urge, por tanto, una transición energética justa, con criterios de justicia social, que tenga en cuenta a trabajadores y territorios afectados por el declive de los sectores contaminantes; una transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono y resistente al clima, que maximiza los beneficios de la acción climática y minimiza los efectos negativos para la población trabajadora. ■

Sin conocimientos no hay transformación

Carme Seguí
Secretària de Formació Sindical
CCOO Illes Balears

En los documentos aprobados en el 11º Congreso Confederal de CCOO, tanto Estatal como en el de Illes Balears, se reconoce expresamente la importancia y prioridad de la formación sindical como "factor clave para conseguir el fortalecimiento del sindicato, y tiene la consideración de un derecho, así como un deber, para todas aquellas personas que realizan tareas de responsabilidad en la organización de nuestro Sindicato".

Pero la Formación Sindical, es también una necesidad. La pérdida de derechos laborales y las nuevas realidades económicas y sociales demandan una adaptación del derecho del trabajo. Forzar este cambio y combatir las diferentes cuestiones que se generan en la empresa, manteniendo garantías laborales, hacen necesaria una cualificación de las personas que están en los centros de trabajo cumpliendo funciones de representatividad del resto de los compañeros y compañeras.

Igualmente, la Negociación Colectiva de los numerosos convenios que hay actualmente, realizada a través de los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, supone un reto formativo constante para proporcionar habilidades a las y los representantes sindicales.

Sin conocimientos no hay transformación. Es obvio que, para desarrollar la actividad sindical en la empresa, para conseguir que cada uno/a de nuestros delegados y delegadas puedan responder satisfactoriamente a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras a los que representan, es necesario que les dotemos de formación. Necesitan conocer los aspectos básicos de la nor-

mativa laboral para saber cómo ésta legitima su funcionamiento y sus actuaciones en materias tan dispares como la Conciliación, el derecho a la formación de los trabajadores, la Salud Laboral, los Planes de Igualdad, etc. y proporcionarles estos conocimientos supone proporcionarles la seguridad y aptitudes necesarias para que actúen de forma competente en nombre de CCOO. No se trata sólo de enseñarles lo que deben saber, sino también lo que deben saber hacer.

Por otro lado, la Formación Sindical también tiene un carácter ideológico, ya que permite comunicar y difundir las políticas confederales sobre el papel que juega el sindicato en la empresa y en la sociedad en general, nuestra dimensión como agente sociopolítico. Nos permite explicar nuestra visión de las cosas en lo que concierne al rol del sindicato en la sociedad, explicar qué hacemos. También nos permite formar en valores a nuestros delegados y delegadas y reforzar el sentido de pertenencia y de identidad colectiva, en una era en la que se fomenta el individualismo y la incomunicación en las relaciones laborales.

En base a lo anterior, el Plan formativo de CCOO reconoce los distintos niveles de responsabilidad de las personas que conforman la Organización, con un itinerario que va desde el nivel básico dirigido a los delegados y delegadas noveles, hasta la formación de los cuadros sindicales a través de la Escuela del Trabajo, y estructura esta formación sindical en niveles transversales que permiten relacionar delegados y delegadas de sectores diferentes, mostrando realidades dispares y favoreciendo el intercambio de experiencias, pasando posteriormente por cursos de profundización y de especialización de acuerdo a temáticas concretas, que permiten ampliar los conocimientos adquiridos en el ciclo anterior. ■

comissions obreres
de les Illes Balears

Oferta de Formación Sindical

Enero-Abril 2020

FORMACIÓN BÁSICA – ORGANIZACIÓN SINDICAL		
ENERO		
09/01/20	Curso Inicial delegad@s	Aula Sindical Palma
15/01/20	Básico I – Dchos de información	Aula Sindical Palma
17/01/20	Información en Prevención Riesgos Laborales	Aula Sindical Palma
22/01/19	Curso Inicial delegad@s	CCOO Unión INCA
23/01/20	Básico II- Permisos y Conciliación	Aula Sindical Palma
FEBRERO		
04/02/20	Básico I – Dchos de información	CCOO Unión INCA
05/02/20	Curso Inicial delegad@s	Aula Sindical Palma
11/02/20	Básico I – Dchos de información	Aula Sindical Palma
13/02/20	Básico II- Permisos y Conciliación	Aula Sindical Palma
17/02/20	Curso Inicial delegad@s	Aula Sindical Palma
21/02/20	Información en Prevención Riesgos Laborales	Aula Sindical Palma
MARZO		
03/03/20	Básico I – Dchos de información	Aula Sindical Palma
10/03/20	Curso Inicial delegad@s	CCOO Unión **MANACOR**
11/03/20	Básico II- Permisos y Conciliación	Aula Sindical Palma
17/03/20	Básico II- Permisos y Conciliación	CCOO Unión INCA
19/03/20	Curso Inicial delegad@s	Aula Sindical Palma
ABRIL		
03/04/20	Información en Prevención Riesgos Laborales	Aula Sindical Palma
16/04/20	Básico I – Dchos de información	Aula Sindical Palma
21/04/20	Básico II- Permisos y Conciliación	Aula Sindical Palma
23/04/20	Curso Inicial delegad@s	Aula Sindical Palma

Inscripción: email escola@ib.ccoo.es o en la Federación/Unión correspondiente.

comissions obreres
de les Illes Balears

Oferta de Formación Sindical

Enero-Abril 2020

AMPLIACIÓN DE CONOCIMIENTOS*** – ORGANIZACIÓN SINDICAL	
Taller de Salarios y Nóminas	
07 de febrero	Aula Sindical Palma
13 de marzo	Aula Sindical Palma
Taller de Protección de Datos	
26 de febrero	Aula Sindical Palma
Taller de Afiliación	
27 de abril	Aula Sindical Palma

*** **Imprescindible afiliación actualizada**

Inscripción: email escola@ib.ccoo.es o en la Federación/Unión correspondiente

ESPECIALIZACIÓN – JORNADAS SINDICALES		
30/01/20	**Jornada MOVIMIENTO OBRERO**	Palau Congressos Palma
26/03/20	**Jornada INSERCIÓN LABORAL DE LOS JOVENES**	UIB

Inscripción: email escola@ib.ccoo.es

Construcción o Destrucción

Francisco José Lahilla Felipe
Responsable de Construcción y Sectores
Federación de Construcción y Servicios
CCOO Illes Balears

Recientemente podemos leer en la prensa local titulares como "el sector de la construcción entrara en recesión en 2020 por la caída de la actividad", según la Asociación de constructores de Baleares y el presidente de la patronal de construcción, Eduardo López -estos mismos actores que pronostican la recesión y que no paran de demandar trabajadores para el sector, contradiciendo por completo su discurso inicial de caída de la actividad y que luego puntualizan que en la actualidad se mantienen los niveles de ocupados en el sector- nos da que pensar que algo no va bien.

El análisis que hacemos desde la Federación de Construcción y Servicios de Comisiones Obreras Illes Balears es el siguiente: nivel de inversión en Baleares durante 2018 es el mas alto de la década, 1994 millones de euros, un crecimiento del 15,3% sobre la actividad del año respecto al ejercicio anterior situándose en niveles de 2003; año 2019, los datos indican -desde el pasado mes de septiembre- una caída entorno al 5% de media respecto a 2018, lo que refleja un descenso moderado, es más, según estos datos -y los provenientes del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social- en noviembre de 2018, el desempleo en construcción suponía el 8,23%, y en noviembre de 2019, el 8,43% del total de sectores y trabajadores. Para comprender mejor estos índices se podría presumir que la construcción es el único sector que reduce el paro en 385 personas en noviembre de 2018 y en 230 personas en noviembre de 2019. Aún así no es un buen dato, al suponer una reducción del 59,74% en creación de empleo respecto al año anterior. También es cierto que todos los demás sectores crecen en desempleo y puede deberse al carácter de estacionalidad en el que nos encontramos, donde el sector de Construcción tiene una actividad más intensa, y los demás están en el vértice opuesto. Así pues, analizaremos los datos en profundidad los próximos meses para hacer una radiografía más precisa.

Desde CCOO tildamos estas declaraciones de inoportunas por suavizar y no decir irresponsables; ya que sumergen al sector, una vez más, en una profunda inestabilidad, en un momento especialmente complicado, dado que los datos oficiales respecto a la siniestralidad en Baleares en 2019 nos ponen a la cabeza respecto del resto de territorios, con una diferencia considerable y muy preocupante, que lejos de reducirse se incrementa otro año más, reflejo sistemático de las condiciones de trabajo actuales. La valoración que hacemos de estos datos, desde la Federación de Construcción y Servicios, es que no pueden ser mas negativas estas noticias

para los trabajadores; dado que, si sumamos los riesgos, las condiciones atmosféricas a las que se ven sometidos, la dureza física, la temporalidad y la precariedad en que se encuentran respecto de incumplimientos en materia de convenio, por parte de algunas empresas desleales al sector, cada vez será mas difícil contar con los más jóvenes para su incorporación a Construcción, como una posible salida laboral digna y apetecible, quedando como ultima opción entre sus favoritas, mientras se sigue destruyendo el relevo generacional que necesita.

Para finalizar, y como parte positiva, cabe destacar que se han firmado recientemente las tablas salariales, para los años 2019, 2020, 2021, con un incremento del 2,25%, 2,25% y 2,50% respectivamente. Aunque nos parece insuficiente la cuantía, dado el elevado coste de la vida en Baleares, es un avance importante y seguiremos trabajando y luchando por mejorar las condiciones laborales, y velar que las Empresas cumplan con el convenio colectivo. También anunciar que se firma el convenio colectivo de Baleares, que se publicara en los próximos días, que llevaba prorrogándose desde el año 2011, sin ninguna mejora en su articulado, manteniendo con la patronal del sector una negociación muy intensa y complicada donde al final se consigue pactar un incremento muy importante en la media dieta, pasando de 7 euros a 10 euros y el kilometraje de 0,19 euros a 0,25 euros, además de otras subidas en otros conceptos; igualmente se incluyen cambios en el articulado respecto a la jornada, control horario y la realización de horas extras que requerirá de petición escrita y consentimiento expreso, y previo, por parte de la empresa y de la aceptación expresa por parte del trabajador; también se acuerda el calendario laboral para el año 2020.

Aprovechamos desde la Federación de Construcción y Servicios para desearos que paséis unas Felices Fiestas Navideñas, y que para el año que entra, entre todos, seamos capaces de presionar al gobierno con la suficiente contundencia para que, de una vez por todas, se derogue la Reforma laboral. ■

El nuevo convenio colectivo de comercio tras la senda de la recuperación económica

Carmen María Carmona
Secretaria Acción Sindical
Federación de Servicios
CCOO Illes Balears

Tras una dura negociación CCOO consigue firmar el Convenio Colectivo de Comercio que lleva aparejada una recuperación de derechos sociales y económicos con un incremento salarial de 11% en 4 años.

Después de varios meses de negociación entre las organizaciones sindicales más representativas y las Patronales del Sector Comercio se ha conseguido la firma de un convenio colectivo que ampara a más de 62000 trabajadores y trabajadoras de nuestra Comunidad Autónoma.

CCOO hemos sufrido la actitud de la Patronal en la que ya, en un principio, iban pasando los meses sin que hubiera alguna propuesta que no fuera la subida salarial de IPC por año de vigencia, sin querer entrar a consensuar ninguno de los demás puntos reivindicativos que llevaba nuestra plataforma hasta que no estuviera asegurada una subida salarial acorde a los intereses de las Patronales.

Desde la Federación de Servicios de CCOO de Baleares hemos venido denunciando, en multitud de ocasiones, la situación de precariedad que se estaba instaurando en este sector por lo que nuestra plataforma reivindicativa se basaba tanto en el logro de una subida salarial acorde con la situación de recuperación económica como en el crecimiento del empleo estable y de calidad luchando contra la contratación a tiempo parcial involuntaria con utilización de forma abusiva de las horas complementarias y sin ningún apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Tras un NO rotundo a las propuestas de la Patronal conseguimos que entendieran que las peticiones llevadas en nuestra plataforma eran más que justificadas y necesarias para las personas trabajadoras del Sector.

Por fin el 18 de septiembre de 2019 se procede a la firma del nuevo Convenio Colectivo de Comercio de Baleares en el que se consiguieron, entre otros, los siguientes logros:

-Vigencia de 4 años con un incremento salarial del 11%, distribuido de la siguiente forma: el primer y segundo año un 3% cada uno

de ellos y el tercer y cuarto año de 2,5% respectivamente, así como, el aumento a 0,30€ por kilómetro en los desplazamientos.

-Mejora en el disfrute de los festivos que coinciden en periodos vacacionales, en la contratación a tiempo parcial, en la garantía de empleo a tiempo completo y en los derechos sindicales.

-Aplicación de los permisos retribuidos para parejas de hecho legalmente constituidas o registradas y ampliación del permiso para acompañamiento de los menores al médico hasta los 14 años.

-Se aumenta la cobertura para las personas trabajadoras a 12.000€ en caso de accidente y enfermedad profesional y se crea una nueva cobertura de 7.000€ en caso de invalidez y fallecimiento.

-Por último, se ha conseguido una reivindicación histórica de CCOO como es el complemento de incapacidad temporal en la primera baja del año con lo que la persona trabajadora no perderá poder adquisitivo en ese primer proceso.

Para la Federación de Servicios de CCOO la firma de este convenio supone un gran avance en la línea sindical establecida para la recuperación de derechos y mejoras laborales, así como, para poner de manifiesto la importancia y validez de la Negoción Colectiva como herramienta de diálogo social.

Què està passant en l'etapa de 0 a 3?

Ángeles Gil
Federació d'Ensenyament
CCOO Illes Balears

El sector de l'educació del primer cicle d'infantil es troba en peu de guerra com a conseqüència de les condicions laborals que el XII Conveni Col·lectiu de Centres d'Assistència i Educació Infantil va blindar fins al 2022.

L'etapa de 0-3 té com a finalitat compensar les desigualtats i contribuir al desenvolupament físic, emocional, afectiu, social i intel·lectual dels més menuts. Aquesta labor es duu a terme colze a colze amb les famílies donant-les el suport necessari, col·laborant a cada passa per tal d'incorporar progressivament uns bons hàbits de salut, higiene, nutrició i descans; fomentant la interacció dels infants amb els altres i amb l'entorn, estimulant el desenvolupament de la comunicació, afavorint el desenvolupament progressiu de l'autonomia en aquestes edats... Tot això i més amb la constància, la dedicació i l'afecte que la vocació pot generar.

Però què està passant amb les professionals que es dediquen en cos i ànima als infants de 0 a 3 anys?

La situació varia en funció de la tipologia de centre en el que treballin. Per una banda es troben els Centres d'Educació Infantil Públics de gestió directa amb unes condicions laborals diferents de partida, seguits dels centres públics dirigits per empreses privades i els Centres d'Educació Infantil privats amb autorització de la Conselleria d'Educació. Per últim, es troben les Escoletes privades no autoritzades, on els serveis oferits als infants i les condicions sociolaborals són més dispars. Això és possible perquè la darrera llei educativa (LOMCE) no contempla el cicle de 0-3 com una etapa educativa sinó assistencial, uns dels aspectes afegits que ens impulsa a demanar la retirada d'aquesta llei segregadora i injusta.

Per tal de pal·liar la situació precària d'aquestes treballadores, la Federació d'Ensenyament de Comissions Obreres (FECCOO) va traslladar a la Taula Negociadora

tota una sèrie de propostes per millorar les condicions laborals i el poder adquisitiu. Però les pretensions de les organitzacions patronals no anaven en el mateix sentit. Com a conseqüència, CCOO va convocar concentracions a tot l'Estat que culminaren amb una vaga el passat mes de maig, secundada pel 80-90% de les treballadores de les escoletes privades i públiques afectades per l'esmentat conveni, les quals reberen el suport de les famílies i les alumnes en pràctiques que també es sumaren a les reivindicacions. A aquestes professionals se les exigeix les corresponents titulacions de caràcter superior a canvi d'uns ingressos per davall dels 1000€ mensuals, amb un horari de 38h setmanals de feina directa amb infants i el retrocés en el grup de cotització, amb els corresponents efectes negatius que es deriven de cara a les prestacions per desocupació i jubilacions. És per això que es segueix denunciant aquesta precarietat, que es centra en un sector altament feminitzat (més d'un 90% són dones) amb concentracions periòdiques a Mallorca i Eivissa sota lemes com: «Educam, no guardam» o «La nostra vocació no paga les factures».

Recentment, «L'anuari de l'Educació de les Illes Balears 2019» ha constatat la necessitat d'unes 2.600 places per cobrir una oferta escolar del 37'5% respecte a la població infantil de 0-3 anys al conjunt de les Illes, llevat el cas de Menorca, on l'oferta (74'5%) ja és suficient com a conseqüència d'un eficient model de gestió. Per tant, no podem permetre que l'augment de places al primer cicle d'Educació Infantil vagi lligat a un augment de la precarietat laboral a l'àmbit educatiu de les Illes Balears.

Aquests són els motius pels quals la FECCOO de les Illes Balears continuarà treballant i donant suport a aquest col·lectiu tant en la lluita per dignificar aquest cicle educatiu, atorgant-li el reconeixement que es mereix dins el període d'escolarització; com també per recuperar i millorar les condicions laborals que a les professionals del sector se'ls hi va negar i que s'estan constatant amb l'empitjorament de les condicions laborals i salarials. Recordem que CCOO es va desvincular de la signatura del darrer conveni ja que no millorava ni la recuperació dels salaris congelats des de fa 7 anys, ni l'estabilitat laboral ni les condicions sociolaborals. ■

Como hemos cambiado

A principis dels 90, el grup musical Presuntos Implicados amb Soledad Giménez al capdavant, publicava la cançó "Como hemos cambiado" i en la seva primera tornada seguia amb "Que lejos ha quedado aquella amistat" tot un al·legat que bé podem utilitzar de forma al·legòrica, sobre la situació i el context que ens ha tocat viure amb la fallida de l'operador turístic Thomas Cook.

Pep Ginard
Secretari general
FSC-CCOO Illes Balears

A finals del mes de setembre es feia pública la fallida de Thomas Cook i es convertia en una notícia d'abast a nivell mundial, amb els seus majors efectes negatius en l'espai europeu i que a la nostra comunitat autònoma li agafava acabant la temporada turística.

El Govern de les Illes Balears, el Govern (en funcions) d'Espanya, les organitzacions empresarials i els sindicats, tots plegats prioritzàvem en donar una resposta consensuada i compartida i alhora, buscant la màxima eficàcia i agilitat per tal de minimitzar l'impacte que aquesta fallida, anava a provocar en el sector turístic.

L'empresa que gestionava totes les reserves a Europa de Thomas Cook In Destination Incoming SL amb seu social a Mallorca, aglutinava al voltant d'uns 800 treballadors repartits per la geografia espanyola, dels quals al voltant d'uns 550 mantenien el seu centre de treball a Can Cook en Polígon de Can Valero. Una plantilla heterogènia amb treballadors de més de 30 anys d'antiguitat, juntament amb treballadors i treballadores joves amb perfil molt tècnic. Un centre de treball d'aquesta dimensió, no tenia representació legal dels treballadors i treballadores, sense cap vinculació sindical perquè en els temps actuals, això dels sindicats "no mola" Ens crida poderosament l'atenció que empreses similars, del mateix sector productiu, es troben en la mateixa situació. Empreses què el seu principal capital prové de grans grups establerts a Alemanya, Regne Unit i altres, i que a les seves centrals compten amb representació sindical, sense que per això deixin de ser empreses "guais" on desenvolupar competències professionals en el sector turístic i concretament a la reserva de paquets de vacances.

Un vegada formalitzat el concurs de creditors davant el jutjat mercantil de Palma, i amb aquest brou de cultiu, apareixen per la seu de l'empresa, diferents despatxos d'advocats realitzant ofertes temptadores. Es tracta d'oferir assessorament professional als treballadors i treballadores que el Concurs de Creditors sol·licitat per l'empresa a l'jutjat mercantil, els situa en uns llimbs legals en què s'ha d'acudir al lloc de treball, sense que hi hagi garantia de poder realitzar activitat efectiva ni tampoc poder seguir percebent els salaris meritats.

El llenguatge entabanador i eminentment tècnic utilitzat en les diferents reunions entre els representants de la plantilla i l'Administració Concursal, per part dels diferents despatxos allà presents, giren al voltant del periple mercantil en un concurs de creditors i tal cosa, solapa les qüestions de caràcter laboral prioritàries per a CCOO.

L'estratègia duta a terme pels despatxos d'advocats és demostrar un eventual grup patològic i amb això, poder establir una responsabilitat solidària per elevar les quanties a poder optar a la liquidació concursal. Per donar-li forma al relat, l'objectiu dels despatxos d'advocats és convèncer la representació dels treballadors AD-HOC, l'imprescindible de comptar amb un representant/interlocutor per descomptat advocat, denominat en l'argot "vocero" per poder vehicular amb el magistrat del jutjat mercantil, els assumptes que hagin de ser tractats.

La major representativitat sindical reconeguda als sindicats els confereix una singular posició jurídica a efectes, tant de participació institucional com d'acció sindical (Llei orgànica de llibertat sindical) però en aquest cas, no hem aconseguit que se'ns identifiqui per part de la plantilla de l'empresa, com el que la norma sí estableix. Així les coses, CCOO entén que transitar com a mers espectadors sense la possibilitat d'incidir en el transcurs de la negociació que s'hagués de dur endavant en l'expedient de regulació d'ocupació, concretament en una mesa de negociació d'acomiadament col·lectiu, entenem que no hauria de perdre aquesta perspectiva i la finalitat perseguida. Per això vam decidir per coherència, que no s'ha de seguir allà on no se'ns necessita.

Ens trobem amb empreses amb un nombre important de treballadors i treballadores, sense cap representació sindical i com a molt, alguna afiliació individual per activitats laborals realitzades anteriorment. Que no es plantegen portar endavant un procés d'eleccions sindicals perquè no necessiten als sindicats, que quan vénen mal dades, dipositen la seva confiança en diferents despatxos d'advocats amb ofertes econòmiques vinculades a percentatges sobre els guanys. Així les coses, els despatxos d'advocats prioritzen les seves estratègies sobre les qüestions mercantils que és on hi ha la "tallada grossa" sobre els assumptes laborals per la simple millora en l'obtenció de beneficis, com qualsevol negoci que s'escaigui.

El realment preocupant, és que tot això passa sobre una situació que es genera completament aliena als treballadors i treballadores que són els principals damnificats.

Aquesta és la realitat, hi ha qui prioritza l'obtenció del màxim benefici econòmic sobre la misèria d'altres, i CCOO ha d'aixecar la veu i denunciar-ho, altres faran el que considerin fins i tot seguir participant en això …

I això ens dur a plantejar-nos allò de "Tant hem canviat ??" ■

Prioridades de los Pensionistas y Jubilados de CCOO

Desde la ejecutiva de pensionistas y jubilados de CCOO de las Islas Baleares, estamos luchando por nuestras pensiones públicas y por las de nuestros hijos y nietos.

Ejecutiva de la Federación
de Pensionista y Jubilados
CCOO Illes Balears

Pensamos que, ante la situación actual, es más necesaria que nunca la lucha de la clase trabajadora; nosotras y nosotros hemos estado trabajando con el compromiso de unificar a todos los movimientos de pensionistas que, de una manera o de otra, reivindicamos las mismas necesidades.

Para hacer fuerza necesitamos el compromiso de todas y todos los pensionistas, tanto afiliados al sindicato como no afiliados; tenemos la necesidad de que el gobierno que salga de estas elecciones se comprometa con poner en marcha nuestras reivindicaciones, principalmente. con las más importantes, que a nuestro entender son las siguientes:

Derogar las reformas laborales.

Derogar la ley mordaza.

Derogar la ley de pensiones públicas puesta por Rajoy, además de garantizar las pensiones Públicas con el IPC y las más bajas equipararlas para que ninguna persona pase necesidades.

Dotar de recursos económicos la ley de dependencia.

Para conseguir todas estas cosas, necesitamos de vuestra participación, si somos capaces de hacer la presión suficiente para obligar al gobierno que cumpla estas reivindicaciones, se pueden conseguir, pero, como proponemos, necesitamos de tu participación.

Recuerda que la lucha no es solo por nuestras pensiones, sino por la de tus hijos y nietos, y por futuras generaciones. ■

La Secció Sindical de CCOO de l'Ajuntament de Palma es mobilitza en el Ple Municipal en defensa de les brigades d'Infraestructures, reivindicant més personal i més mitjans.

Juan Cabrera, Secretario General de la FSS- CCOO, la Consellera de Sanitat Patricia Gómez y José Luis García, Secretario General de CCOO de les Illes Balears, clausuran las Jornadas "Una nueva clasificación profesional del personal del Sistema Nacional de Salud".

Miquel Pardo, Secretari General de la Federació de Construcció i Serveis de CCOO Balears, i Antonio Soria, Secretari General de la Unió Sindical de Menorca, es reuniren amb delegats i delegades del sector de neteja per donar a conèixer el nou conveni.

La mobilitat en els polígons industrials afecta a treballadors i empresaris. Els passat mes de novembre ens reunírem amb Francisco Martorell i Alejandro Saénz, President i Director d'ASIMA, per posar en comú la problemàtica de la mobilitat als polígons i començar a esbrinar solucions.

Els agents socials i econòmics han establert el calendari de treball de l'Agenda Balear 20 30 pels fòrums de debat i diàleg sobre la sostenibilitat social, econòmica i ambiental al marc dels Objectius de Desenvolupament Sostenible.

La Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO de les Illes Balears dedicà una jornada a la mobilitat sostenible en el món del treball. Hi participaren, entre altres, José Luis García, Secretari General de CCOO de les Illes Balears i Pep Ginard, Secretari General de la FSC-Illes Balears.

El 25 de novembre, Dia Internacional per l'eliminació de la violència contra les dones, guardàrem un minut de silenci a les portes del sindicat en record i homenatge a les dones assassinades per la violència masclista.

José Luis García, nou vicepresident del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, a la presentació de la Memòria del CES. Una valuosa eina per entendre la nostra realitat més propera.

Trobada de les Comissions Executives d'Illes Balears i de Mallorca amb la Presidenta del Conseller Insular on s'expressà la voluntat conjunta de treballar per la modernització i la visibilització de la Institució.

El Grup Promotor per un bon finançament, del que CCOO n'és membre, demanaren als partits polítics una reforma urgent del sistema de finançament, ja que continua essent clarament injust amb les Illes Balears.

CALENDARI LABORAL 2020

1 de gener - Dimecres Cap d'any
6 de gener - Dilluns Epifania del Senyor
9 d'abril - Dijous Dijous Sant
10 d'abril - Divendres Divendres Sant
13 d'abril - Dilluns Dilluns de Pasqua
1 de maig - Divendres Festa del Treball
15 d'agost - Dissabte Assumpció de Maria
12 d'octubre - Dilluns Festa Nacional
7 de desembre - Dilluns Seguent Dia de la Constitució
8 de desembre - Dimarts Immaculada Concepció
25 de desembre - Divendres Dia de Nadal
26 de desembre - Dissabte Segona festa de Nadal

Silvia Montejano, Secretària General de la Federació de Serveis de les Illes, assistí al II Congrés Nacional de la "Unión Kellys" que es celebra a la ciutat de Palma. Des de la Federació de Serveis de CCOO de les Illes Balears sempre s'ha tingut molt present les reivindicacions de les cambres de pisos.

Fernando Lezcano, Secretario de Organización estatal y José Luis García marcaron las prioridades sindicales en la asamblea de delegados y delegadas que se celebró en Ibiza: mejorar el empleo, los salarios y la red de protección social.

La Confederación Sindical de CCOO de les Illes Balears y la Federación de Construcción y Servicios de CCOO Illes Balears participamos en la I Feria sobre la seguridad en la construcción. La seguridad y la prevención es un aspecto primordial del sector.

En la Jornada del Sector del Comercio, Silvia Montejano y Carmen Carmona han explicado las importantes mejoras laborales y económicas del nuevo convenio.

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

Los pensionistas y jubilados de CCOO de les Illes Balears continúan clamando "Gobierne quien gobierne, las pensiones se defienden" i "Por unas pensiones dignas, hoy y mañana".

CCOO participó en el primer salón del empleo Francófono en la Escuela de Turismo de la UIB. CCOO ofreció asesoramiento laboral y sobre normativa de contratación a todos los asistentes que lo solicitaron.

Sortírem al carrer contra una sentència injusta que abans posa la productivitat a la salut, i en contra de que les empreses puguin acomiadar per l'acumulació de baixes justificades.

Trabajadores y trabajadoras del Geriátrico de Maó se concentraron contra los recortes del Ayuntamiento.

27 de setembre, Manifestació del Dia Mundial pel Clima. El canvi climàtic és, sens dubte, un dels majors reptes i un dels més greus problemes al qual s'enfronta la humanitat; és fa necessària una resposta contundent.

Compartimos jornada con Nicolás Sartorius, cofundador de las Comisiones Obreras, abogado y ensayista, quien presentó en Palma su último libro "La manipulación del lenguaje. Diccionario de los engaños".

Primera trobada de la legislatura amb el Batle de Palma, José Hila, per parlar de l'articulació del Diàleg Social i altres temes com habitatge i mobilitat.

Con Lola Santillana, Secretaria Confederal de Ocupación y Formación de CCOO, visitamos los proyectos de Amadip-Esment para conocer las buenas prácticas en materia de formación profesional dual.

Com cada any celebràrem l'acte Homenatge a l'Afiliació amb 30 anys d'antiguitat, amb un debat amb joves compromesos, animant a la participació a les properes eleccions.

Sindicatos y partidos políticos de Baleares rendimos homenaje a las víctimas de accidentes laborales, con motivo del Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo.

Un any més participam a la Diada per la Llengua, que convoca l'Obra Cultural Balear. CCOO de les Illes Balears continua defensant la normalització del català en el món del treball.

En el marco del convenio de colaboración con ASIMA, visitamos la parcela que esta entidad ha puesto a disposición de los afiliados y afiliadas de CCOO de les Illes Balears.

Con mucho orgullo seguimos en la lucha contra la discriminación y a favor de todos los derechos en el trabajo del colectivo de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales en el Día del Orgullo LGTBI.

José Luis García i Maribel Millán signaren amb Virgili Moreno, Batle d'Inca, el conveni de col·laboració per la cessió d'un local per l'activitat sindical de la comarca, i on s'ubicarà oficialment la seu de Unió Insular de Mallorca de CCOO de les Illes Balears.

La vaga a les escoletes de 0 a 3 anys convocada per la Federació d'Ensenyament de CCOO de les Illes Balears fou un èxit, amb la participació d'entre el 80 i el 90 per cent de les treballadores i dels treballadors.

La FSS de CCOO de les Illes Balears pone cara a la Dependencia, por esto hemos salido a la calle reivindicando la negociación del VIII Convenio Estatal del sector.

Como cada año, la Federación de Pensionista y Jubilados de CCOO de las Islas Baleares rinde homenaje en el Cementerio Municipal de Palma a los hombres y mujeres que murieron asesinados por el fascismo en su lucha por la libertad y la justicia social.

Unió de mallorca: transversalitat, proximitat i implicació

Toni Marín
Membre de l'Executiva
de la Unió Insular de Mallorca.
CCOO Illes Balears

Una de les conclusions del primer Congrés de la Unió Insular de Mallorca (2017) fou que la Unió seria un instrument de les federacions per aconseguir els objectius sindicals, des d'una major proximitat i transversalitat de l'organització.

La finalitat de la creació, no va ser només augmentar la base afiliativa, ampliar la representació en les empreses i millorar les condicions laborals i socials dels treballadors i treballadores… si no aconseguir ser un sindicat més fort i cohesionat, més útil i flexible i, també, més reivindicatiu. Però sobretot, el tret identitari havia de ser la transversalitat: és a dir, entendre el sindicat com una única organització i no com a una suma de federacions.

Si entenem l'actuació i el quefer diari del sindicat, i no només l'organització i estructura, com a conjunt, aconseguirem arribar a tota la societat de la nostra Illa i ser molt més necessaris que els sindicats corporatius. Aquells, que precisament, només estan

centrats única i exclusivament en els interessos dels seus afiliats i el seu sector.
Per aconseguir-ho, des de la Unió considerem i seguim considerant, fonamentals una sèrie de pilars sobre els quals es fonamenta la nostra acció del dia a dia:

- Transversalitat, i descentralització

És important que la feina del sindicat es basi en la transversalitat i la descentralització de les diferents federacions. És a dir, els diferents actius sindicals han de fer feina en equip sumant sinergies i no només treballar amb els companys del seu sector o federació. La interdisciplinarietat i la interrelació entre companys de les diferents federacions, multiplicarà resultats. Cal recordar que seguim el lema des de la Unió de "Treballem per CCOO, i no només per una federació de CCOO".

- Proximitat

Un altre objectiu del nostre sindicat, i en concret de la Unió, és oferir una major atenció i proximitat, no només a la nostra afiliació sinó a tots/es els treballadors i treballadores. Es el que sempre hem comentat de l'aposta pel municipalisme. Per tant, la apertura dels locals, dispersant i diversificant els nostres actius sindicals per tot Mallorca, i no concentrat-los a Palma, ha de ser la clau per aconseguir un sindicat pròxim, de tu a tu. Només així aconseguirem una organització més útil per a la gent que ens necessita.

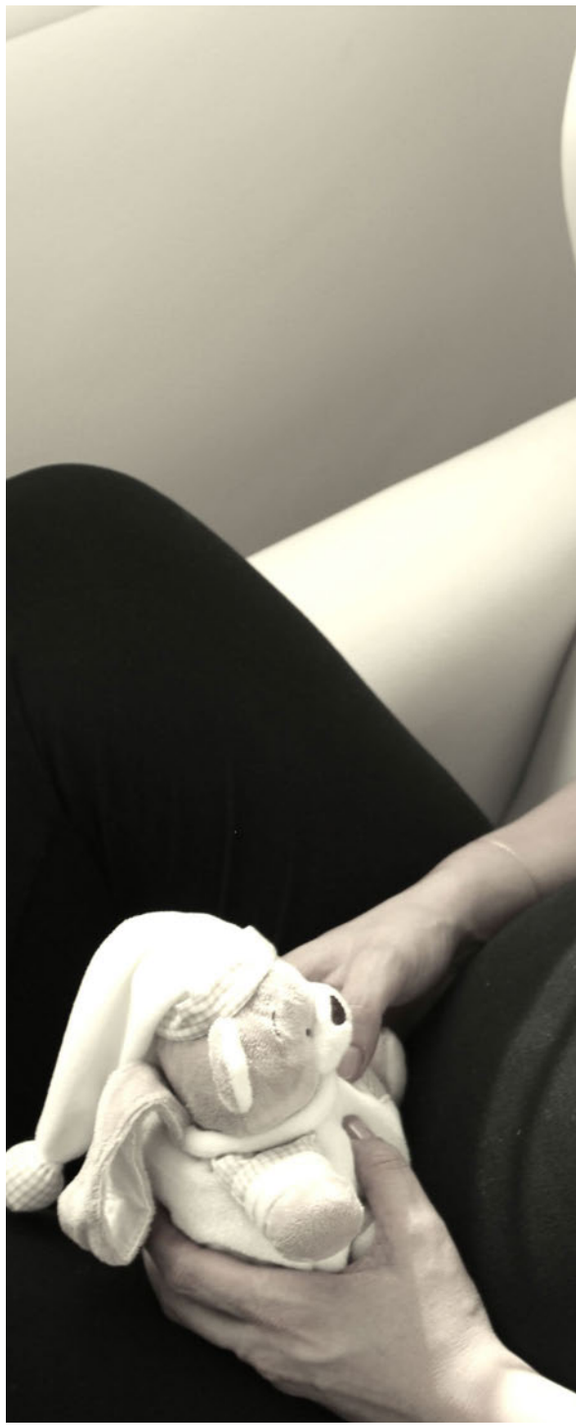
- Implicació

I parlant de dispersió, és important tenir en compte que l'actiu sindical no només ha d'estar distribuït per tota la nostra illa, sinó que també ens hem d'implicar en allò que va més enllà de la nostra federació. Ens hem d'implicar com a organització. No ens han d'interessar només els aspectes de la nostra federació, sinó que tots i entre tots hem d'aconseguir complir amb els objectius de tota l'organització. I és que no n'hi prou, per la Unió de Mallorca, en obrir locals, sinó que entre tots els actius sindicals hem de millorar a CCOO. La feina de la Unió és la millora de CCOO com a organització sindical, la qual cosa implica entendre el sindicat com a globalitat i no com a una suma de federacions. Perquè el resultat de la suma, va més enllà sempre. I en positiu.

En definitiva, si volem aconseguir un sindicat més fort, vist com un tot i més allunyat dels sindicats corporatius, s'ha de viure i treballar la Unió com una globalitat, ii dins aquesta, el grau d'implicació no només dels actius sindicals sinó també de tota l'estructura organitzativa de cada federació i de les unitats de suport. Demanem un canvi de visó de la nostra feina, de la visió tradicional i fragmentada del nostre sindicat. Demanem sumar, apropar, compartir... sense perdre identitats, però apostat per la globalitat. Només així podrem aconseguir incidir en la defensa de les condicions de treballadors i treballadores de la nostra societat, allunyant-nos d'interessos corporativistes, individuals i egoistes. ■

Embarazadas en riesgo, ¿por qué vamos hacia atrás?

Jaime González
Salud Laboral Confederal



En 2019, el Instituto Nacional de la Seguridad Social establece junto con la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO) y con la participación preferente de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT) una segunda edición de la guía SEGO, en la que se actualizan los criterios para el acceso a la prestación por riesgo para el embarazo y se posponen las semanas a partir de las que la trabajadora no puede estar expuesta a los riesgos, principalmente en la exposición a factores ergonómicos. Este documento tiene carencias en cuanto a evidencias científicas y endurece los criterios de acceso a la prestación de las trabajadoras embarazadas respecto a la primera versión. CCOO ha denunciado la situación y plantea una alternativa.

La prestación por riesgo para el embarazo como parte del estado de bienestar, es la que protege el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los casos en los que la trabajadora embarazada tiene un puesto de trabajo habitual donde existen unos riesgos evaluados para su salud o la del feto que no se han podido controlar para que sean compatibles con la gestación sana, ni existe en la empresa un puesto de trabajo alternativo, libre de riesgos, al que destinar a la trabajadora. Con la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2007), la prestación por riesgo para el embarazo pasó de ser considerada contingencia común a calificarse como contingencia profesional, con el acertado criterio de que quien estaba enfermo era el puesto de trabajo, susceptible de ocasionar daños y que la trabajadora cursaba un embarazo sano que había que proteger. Al ser contingencia profesional, la gestión de la prestación pasó de los sistemas públicos de salud a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

El Real Decreto 295/2009 desarrolla los requisitos para la prestación. La trabajadora tiene que

estar afiliada y en alta en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social y no se exige un periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación. Los requisitos que sí hay que acreditar son la existencia del riesgo para el embarazo y que no existe en el centro de trabajo un puesto alternativo exento de riesgo al que poder trasladar a la trabajadora. Intervienen diversos agentes para la prestación: servicio de prevención, sistema público de salud y mutua.

El servicio de prevención realiza la evaluación del riesgo y la planificación de la actividad preventiva, bajo la responsabilidad de la persona empleadora, por tanto informa sobre la actividad de la trabajadora embarazada, sus condiciones y si existe o no alternativa preventiva. El sistema público de salud informa que la trabajadora está embarazada, sana y la fecha probable del parto. La mutua, con el informe de atención primaria y el certificado de la empresa que identifica los riesgos a los que se expone la trabajadora y la imposibilidad de control ni cambio de puesto, emite certificación médica sobre la existencia de "riesgo para el embarazo", con el fin de suspender el contrato y dar acceso a la prestación económica. Solo si se certifica el riesgo por la mutua y no hay posibilidad de cambio de puesto de trabajo, la empresa suspende el contrato a la trabajadora por riesgo durante el embarazo.

¿De dónde surge la polémica?

La controversia surge porque la entidad colaboradora tiene la potestad de denegar la expedición de la certificación médica o postergar la misma. Es decir, dos entidades distintas y con intereses diferentes intervienen en la misma situación de salud. El empleador con su servicio de prevención evalúa los riesgos y considera la no existencia de alternativas preventivas, mientras que quien certifica el acceso a prestación económica es la mutua, con la potestad de cuestionar el criterio del informe del servicio de prevención y por ello, no dar acceso a la prestación. Por la razón de hechos consumados, el criterio de la mutua se antepone al que plantea el servicio de prevención. Ya que es la entidad colaboradora la que tiene la llave para el acceso a la prestación y ello impide que cualquier otra alternativa a su punto de vista tenga validez. Se plantean varias disyuntivas que pasamos a examinar.

- Si la mutua cuestiona que la evaluación de riesgos no tiene la calidad requerida, las conse-

cuencias no derivan al servicio de prevención, sino que se priva a la trabajadora de su derecho.

• Si la mutua polemiza con el servicio de prevención, se arroga la competencia de la figura del <<técnico evaluador de puesto de trabajo>> que reevalúa lo que previamente ha hecho el servicio de prevención y considera que no existe riesgo o que, aún existiendo, no se ha agotado la actividad preventiva; lo que vuelve a impedir que la trabajadora ejerza su derecho a la prestación por riesgo para el embarazo.

• Si la mutua considera que la exposición se puede mantener y posterga el acceso a la prestación, vuelve a imponerse el criterio de la mutua y la trabajadora sigue expuesta a los riesgos en su puesto de trabajo sin poder beneficiarse del acceso a la suspensión del contrato con prestación económica. ¿Quién ha determinado esta situación? Solo los hechos, ya que quien controla el acceso a la prestación es quién impone su criterio: las mutuas amparadas con su guía SEGO (2ª edición).

Es cierto que el RD 295/2009 contempla que el empleador que suspende la prestación laboral y sustituye a la embarazada, perciba el 100 % de bonificaciones en Seguridad Social para la persona sustituta. Lo que hace más atractivo para la empresa dar paso a la suspensión del contrato con sustitución que actuar preventivamente. De ahí que las mutuas planteen que no certifican el acceso a la prestación bajo el argumento de que no se ha agotado la ac-

tividad preventiva. Pero como ya hemos explicado, quien sufre las consecuencias mientras se dirime la controversia es la trabajadora embarazada a la que su empresa reconoce unos riesgos para los que no tiene alternativa preventiva y la mutua no lo certifica. Sin solución de continuidad, la trabajadora embarazada sigue expuesta a los riesgos en su puesto de trabajo habitual.

Lo cierto es que no existen criterios homogéneos ni en prevención ni en prestaciones. En el año 2008, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) encomendó a la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO) que elaborara un documento de referencia de cómo las condiciones de trabajo podían afectar al embarazo. Se proponían situaciones a partir de las que la trabajadora no podía estar expuesta en cierta semana de su embarazo. En el año 2011, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) elaboró unas directrices preventivas para aplicar ante la exposición a diversos riesgos para el embarazo. De no ser posible el establecimiento de las medidas preventivas, la trabajadora tenía que ser apartada de la exposición. En el año 2019, el INSS establece junto con la SEGO y con la participación preferente de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT) una segunda edición de la guía SEGO, donde se actualizan los criterios para el acceso a la prestación y como norma se posponen las semanas a partir de las que la trabajadora no puede estar expuesta a los riesgos, principalmente en la exposición a factores ergonómicos. CCOO ha planteado ante todos los organismos competentes que este documento tiene carencias en cuanto a evidencias científicas y endurece, sin motivo, los criterios de acceso, respecto a la primera versión.

Desde 2015 a la actualidad, los procesos con prestación por riesgo de embarazo tienen una duración media en días que se sitúa en torno a los 92. El gasto en esta prestación ronda el 4,5 % de la recaudación de las entidades colaboradoras en contingencia profesional. En los últimos 10 años hemos asistido a una progresiva reducción de las prestaciones por riesgo para el embarazo. Sin embargo, se impone una idea que no por repetida se convierte en cierta y es que existe fraude o connivencia empresa/trabajadora para el acceso a la suspensión del contrato de trabajo con prestación compensatoria.

Solo desde esa idea se entiende que las mutuas hayan desarrollado la figura de "técnico evaluador de puesto de trabajo". Pero, ¿quién ha atribuido a la mutua la capacidad de fiscalizar la actuación de los servicios de prevención?, ¿no está para eso la inspección de trabajo, la autoridad

laboral e incluso la auditoría a la que tiene que someter la empresa sus medios en prevención si ha optado por un servicio de prevención propio? Lo más grave de toda esta situación es que hasta que se dilucida la discrepancia entre la empresa con su servicio de prevención y la mutua, se mantiene a la trabajadora embarazada expuesta a riesgos.

¿Qué plantea CCOO?

CCOO considera que la figura del técnico analista no dispone de respaldo legal, no está regulada, no existe en nuestro marco normativo por lo que las competencias que las mutuas se atribuyen, exceden sus facultades sin el respaldo normativo preciso, con la gravedad que eso tiene cuando se está vulnerando un derecho fundamental como es la salud de la trabajadora embarazada y el feto. Al final, lo que se observa es que al no tener una alternativa a la polémica entre la mutua y la empresa, la trabajadora opta por acudir a su médico, quien, como es lógico, prioriza la salud de la trabajadora y extiende baja por contingencia común, transformando los casos de "riesgo para embarazo" en "embarazos de riesgo", con el resultado indeseable de que una vez más lo que debería ser una prestación por contingencia profesional se transforma en incapacidad temporal por contingencia común.

El sindicato ha denunciado la situación en el Consejo General del INSS y plantea una alternativa. CCOO critica que la Administración opte por una entidad privada apoyada por la asociación de empresarios AMAT para elaborar los criterios de referencia, en lugar de tomar partido por entidades públicas y solicita lo siguiente:

• Una coordinación entre los criterios preventivos de las directrices del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) y los de la SEGO que dan acceso a la prestación.

• Una vez más se pone en evidencia que es imprescindible empezar el círculo con la prevención y cerrar el mismo con la protección, por lo que quien gestiona las prestaciones tienen que tener un papel activo en prevención de riesgos laborales. Ya que solo así se cumpliría con la obligación de la garantía plena a la seguridad de la trabajadora. No puede ser que discrepancias por cuestiones económicas tengan consecuencias en la salud de las trabajadoras.

• La necesidad de criterios elaborados por entidades públicas de reconocido prestigio para garantizar que la mujer embaraza-

da puede realizar su trabajo en condiciones seguras y en caso de riesgos incontrolables, tener el acceso a una prestación, mientras suspende temporalmente su contrato de trabajo.

• Que se tengan en cuenta las evidencias científicas y las aportaciones que a la guía SEGO puedan hacer los agentes sociales por medio de personal cualificado especialista en medicina del trabajo y en medicina de familia.

• Un procedimiento garantista que proteja a la mujer embarazada expuesta en el puesto de trabajo y establezca que mientras se resuelven las discrepancias en la evaluación de los riesgos entre el servicio de prevención de la empresa y la mutua se debería suspender el contrato y dar la protección de la prestación por riesgo del embarazo de forma cautelar hasta la resolución de la situación, de acuerdo al principio de precaución. La aplicación del principio de precaución nos llevaría a actuar como si el riesgo fuera cierto, lo que se vería reforzado por el art. 5.2 del RD 39/1997 que expresa la obligación de adoptar, en caso de duda, las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

• Hacer efectivo el procedimiento abreviado de intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo máximo de 15 días (Real Decreto 295/2009 art. 39.6) cuando se ponga en conocimiento de la misma la existencia de discrepancias en la aplicación de medidas preventivas en el caso de embarazo. En la actualidad, la intervención se limita a muy pocos casos y no siempre está el órgano de control con la capacidad para cumplir en tiempo, dada la escasez de recursos.

• Que no se convierta el trabajo en incompatible para la trabajadora embarazada, a la vez que se le den todas las garantías en caso de trabajos con riesgo.

• Hay que explorar el ámbito de las responsabilidades culposas: negligencia e imprudencia profesional. Ya que si por someter a la trabajadora a la exposición se produce un daño en su salud, un aborto o una malformación en el feto, ¿Quién asumiría la responsabilidad?

CCOO va a seguir insistiendo en el Consejo del Instituto Nacional de la Seguridad Social en la necesidad de plenas garantías para el derecho a la salud de la mujer trabajadora embarazada. ■

Artículo publicado en pEx anuario 2019, La revista digital y el anuario se editan con el apoyo de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, F.S.P.

Balears 2030: una oportunitat històrica

Francina Armengol
Presidenta del Govern
de les Illes Balears

Des de la legislatura anterior, el Govern de les Illes Balears ha fet del diàleg social l'eix vertebrador de les seves polítiques. Els resultats són clars i ens conviden a fer un balanç positiu de com el treball conjunt, lleial i productiu, entre les administracions públiques i els agents socials com són CCOO, ens ha permès assolir grans objectius.

Ho vàrem fer mitjançant el Pacte per la Competitivitat, l'Ocupació de Qualitat i el Progrés Social durant els anteriors quatre anys, quan vàrem retornar el diàleg a les institucions. Aquests espais es han permès dur a terme línies estratègiques tan importants com el Pla d'Ocupació de Qualitat, el Pla d'Autoocupació i Foment de l'Emprenedoria, el Pla Integral de Formació Professional o el Pla de Ciència i Tecnologia, entre d'altres. I és el consens el que ens ha permès establir marcs de col•laboració perquè sindicats i patronals pactin mesures com ara l'increment de salaris més important de tot l'Estat en els darrers anys. Tot són accions que, sense cap dubte, garanteixen millores per als treballadors i treballadores, i per al conjunt de la ciutadania de les Illes Balears.

Els resultats ens mostren ara el camí que hem de seguir durant els propers anys. Perquè després de cada repte superat, se'ns en presenten d'altres. Alguns de més ambiciosos, altres de més complicats i altres de més urgents. Però el que és clar és que només els arribarem a assolir si ampliam aquests espais de presa de decisió per marcar-nos les noves fites i anar més enllà per reduir les desigualtats i continuar avançant. I això és el que volem fer amb l'Agenda Balear 2030 davant una oportunitat històrica: la que ens ofereixen els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) de l'Organització de les Nacions Unides (ONU) amb vista a la dècada següent.

Des de les Balears, tenim l'oportunitat de treballar des de l'àmbit local per millorar l'àmbit global, i això tindrà un efecte recíproc. Ho podem fer adaptant-lo a la nostra realitat i millorant les nostres illes, en la mateixa línia en què ja ens vàrem avançar la passada legislatura, progressant en el compliment dels ODS.

Ara, el 80 % dels punts dels actuals Acords de Governabilitat estan lligats a la consecució d'aquests objectius. Per fer-ho realitat, serà necessari que treballem més junts que mai, perquè hi ha una característica essencial dels ODS que ha d'estar present en la nostra manera de desenvolupar-los: són transversals. Per tant, de res servirà que l'Administració estableixi polítiques en una

direcció i que els agents socials caminin en la direcció contrària. Hem de continuar establint sinergies que ens permetin garantir una sostenibilitat per a les Illes regides per tres eixos principals: el social, l'econòmic i el mediambiental.

En aquesta mateixa direcció, mitjançant l'Agenda Balear 2030, posarem en marxa a partir del proper mes de gener tres espais de diàleg ampliat. Un, centrat en la sostenibilitat ambiental, que coordinarà el vicepresident i conseller de Transició Energètica i Sectors Productius, Juan Pedro Yllanes; un altre, centrat en la sostenibilitat social, coordinat per la consellera Fina Santiago, i un tercer espai enfocat al desenvolupament econòmic sostenible, coordinat pel conseller Iago Negueruela.

Alhora, aquests espais abordaran estratègies que implicaran les diverses conselleries del Govern de les Illes Balears. I, a més, ens permetran incloure agents sectorials i nous interlocutors de la nostra societat. La Mesa de l'Agenda Balear 2030, en la qual el paper de CCOO continuarà sent decisiu, s'encarregarà de coordinar la feina d'aquests espais de diàleg per actuar de manera transversal.

Tenim l'oportunitat de construir, entre tots i totes, un punt de partida i d'arribada, un pla d'acció conjunta que ens guiï en les properes dècades i que, alhora, ens serveixi per resoldre els desafiaments presents. Hi insistesc: tenim una oportunitat històrica per millorar de manera constant la nostra societat durant els propers anys. No la podem desaprofitar.

Consumo te defiende

Fèlix Alonso Cantorné
Director General de Consumo Govern de les Illes Balears

En 2018 la ciudadanía balear presentó unas 9.000 reclamaciones; la Dirección General de Consumo retiró del mercado más de 80.000 productos e impuso sanciones por valor de 1,7 millones de euros.

Consumidores somos todos y los poderes públicos deben garantizar los derechos de las personas consumidoras ante los abusos y malas prácticas de fabricantes o empresas que no respetan las normas.

La clase trabajadora, por su número y por su vulnerabilidad económica, es uno de los colectivos que Consumo considera que precisa una protección especial. La mejor forma de defendernos es conocer nuestros derechos conquistados.

El artículo 51 de la Constitución Española y el artículo 14.5 del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears así lo reconocen. Para garantizarlos, la Dirección General de Consumo realiza inspecciones, campañas y cursos formativos sobre nuestros derechos; ¿en qué debemos fijarnos al comprar y cómo denunciar las malas praxis empresariales?

La primera recomendación para realizar un consumo responsable es pararse a pensar: ¿Necesito el producto o es una compra compulsiva? ¿Es mi estado de ánimo y la publicidad lo que me empuja a consumir?

Las etiquetas no son ni un adorno ni un trozo de cartón donde se engancha el precio del producto. Son mucho más. En ellas deben aparecer datos que nos guíen sobre la trazabilidad del producto (hecho en, composición, normas de uso, distribuidor…) y si este ha pasado todos los controles de seguridad y calidad. El marcado CE (conformidad de un producto con la legislación de la Unión Europea) nos garantiza esos requisitos en, por ejemplo, juguetes y aparatos eléctricos.

Los chollos no existen; nadie regala 'duros a cuatro pesetas'. Duda, pregunta y, como decía un anuncio de hace ya muchos años "compara y si lo necesitas, compra".

Internet es una ventana abierta al mundo, también un mercado global de compraventa, pero sin prudencia puede convertirse en una red de pesca de incautos o de aquellos que navegan por la nube sin brújula.

Estas fechas son propicias para que un 'Black Friday' se convierta en una jornada negra o que el 'Ciber Monday' no sea la 'monda'. Recuerda que en la compra por internet hay que fijarse si en el "http" hay una "s" al final, "https". Además, si en la página donde introduces tus datos bancarios hay un candado cerrado o

una llave entera, indica que los datos están cifrados y protegidos para que no puedan ser vistos por terceros.

Derechos y recomendaciones que junto con tu sindicato CCOO queremos que conozcas y, si es preciso, ofrecerte los mecanismos para denunciar.

La Dirección General de Consumo se ha dotado de una herramienta que ayuda a evitar sustos: comprueba si el establecimiento en el que compras es una de las 1.301 empresas que se han adherido al sistema de arbitraje de la Consejería de Salud y Consumo del Gobierno de las Illes Balears. Dichas empresas, llegado el caso, se someten al veredicto de árbitros expertos de la Administración, asociaciones de consumidores y empresariales, que dictan una resolución sobre las discrepancias.

Consumir forma parte de nuestro quehacer diario, pero puede consumirse a 'peso' o de forma responsable. El futuro de nuestro planeta está en juego y urge que la ciudadanía piense en la huella ecológica que desea dejar a las futuras generaciones. Una ciudadanía formada en valores que sea soberana sobre sus decisiones y que conozca y ejerza sus derechos. ■

Más información: 971 78 49 96
portalconsum.caib.es

Fascismo, neofascismo, postfascismo, populismo de derecha, extrema derecha... ¿vale facha?

Probablemente sí para entenderse rápidamente. No para comprender cómo funciona toda esta ofensiva mundial, de dónde viene, qué pretende, quién la vota y por qué; y, sobre todo, cómo combatirla.

Alejandro Miquel Novajra
Sindicalista de CCOO,
profesor de antropología en la UIB.

Naturalmente no pretendo hacer nada de eso en estas pocas páginas, pero sí empezar a responder, al menos, a dos de los interrogantes principales. 1) Por qué en España, cuando parecía inmune, "vacunada" contra esta avalancha a diferencia del resto de Europa. 2) Qué la voten personas que pueden obtener beneficios de clase, incluso de casta, estamento o individuales podría entenderse, pero que lo haga la clase trabajadora en una de sus peores correlaciones de fuerzas de los últimos 80 años.... Esta cuestión supone, en realidad, la clave de la respuesta a todas las otras.

El historiador Enzo Traverso rechaza la definición como fascistas o neofascistas de estas corrientes y partidos y prefiere la de postfascista por cuanto las condiciones históricas son diferentes, las actitudes y estrategias variadas y, esencialmente, hay cinco aspectos cruciales, de momento, novedosos: a) no niegan los poderes institucionales constituidos sino que buscan ocuparlos; b) no existen -como en las décadas 20-30 del siglo pasado- movimientos de masas neofascistas como tales, organizados y que trasciendan el marco electoral; c) en relación directa con este aspecto, los votantes-participantes aparecen individualizados y fragmentados; d) en coherencia con la defensa, explicita o implícita, no ya sólo del neoliberalismo como forma dominante del capitalismo, sino como la propuesta de sociedad que implica: individualización extrema, ruptura de cualquier proceso comunitario, la razón económica centrada en la competencia constante como único marco de la existencia.

No obstante, la matriz fascista continua en su base y un éxito electoral en sus plazas más Fuertes podría originar su consolidación como neofascista aplicando de manera más descarnada, ya fuera de la vieja idea misma de la UE, conceptos y prácticas bien conocidas: las formas clásicas de rechazo -racismo y sus evoluciones: xenofobia, etnofobia, islamofòbia, extranjerización fija- continúan sirviendo para crear las fronteras físicas, morales e identitarias. El relato contrahistórico de la construcción autónoma de los pueblos -la idea misma de pueblo como continuidad cerrada e infinita- en la forma de neonacionalismo natural, obviando que es precisamente el proceso migratorio el que lo hace siempre, alimenta el mito

de la unidad étnica superior defensora contra cualquier "agresión" externa. La posibilidad de usar la democracia formal para alcanzar el control de las instituciones para eliminarla después, no aparece descartable. Finalmente, la invención constante de su propia realidad en tanto algo homogéneamente inalterable, negando así la objetivad y la pluralidad como sus componentes más claros, substituyendo los conflictos estructurales (los intereses contrapuestos de clase) por mitos agrupativos cerrados en la diada líder-pueblo rechazando, al tiempo, toda forma de autonomía organizativa. O la religión integrista, directamente, o como base de la idea de pureza ética consustancial a la de cristiandad y el machismo negacionista que construye socialmente a la mujer como complementaria, suplementaria y propiedad jurídica del hombre.

Trump, hijo avanzado del capitalismo desregulado donde la corrupción no es la excepción, sino la razón misma de ser, se erige en el representante de su víctima privilegiada, la clase obrera blanca americana, y preside desde hace 4 años EEUU. En su propio continente siguen su senda Bolsonaro en Brasil, Piñera en Chile (cuna de la primera experiencia brutal -y de momento continuada- del neoliberalismo durante la dictadura), etc. Todos llegan mediante el sistema formalmente democrático de sus propios países: también en Filipinas, Israel y en la ex Europa del este, con la conexión del viejo pacto de Visegrado (Chequia, Eslovaquia, Hungría, también Polonia) con países escandinavos, los viejos Balcanes, Centroeuropa (Alemania, Austria…y sobre todo Le Pen, por segunda vez en la segunda vuelta de las presidenciales), la Lega Italiana, Amanecer Dorado en Grecia o Erdogan, integrista privilegiado aliado de la OTAN.

La excepción es España (también Portugal, de la que nadie se acuerda o se quiere acordar: es, efectivamente, diferente), indemne, donde toda la derecha ex, post franquista ha sido ya filtrada y amansada en el PP: la derecha civilizada a la europea. La dictadura más larga y brutal de Europa, la salida ejemplar, la reconciliación. La desaparición de la estructura de régimen dictatorial y su domesticación "democratizada" ¿fue o es eso verdad? La llegada galopante de VOX parece desmentirlo; aunque en realidad VOX, también aquí como en el resto de Europa, no es la causa sino tan sólo un síntoma; pero en España hay algo más. La transición, es cierto, permitió algunos cambios; pero también impidió otros y no rompió tanto como a veces se dice ni recuperó la historia truncada por el golpe del 36 y los 40 años siguientes: hoy en día seguimos siendo el segundo país del mundo con mayor número de desaparecidos. La administración, algunas instituciones y muchas de las redes clientelares del franquismo permanecieron, en ocasiones, travestidas. El ejercito cambió en su base, pero seguimos viendo el manteniendo de sagas familiares y líneas de sucesión en los mandos; la UMD jamás fue reconocida como tal dentro del ejército, pocos de sus miembros fueron plenamente reincorporados a sus puestos y posiciones y en absoluto supuso la base del necesario cambio en los 80 y 90. La iglesia católica, sobre todo la jerarquía, no ha perdido completamente su carácter de ideología del régimen; incluso cambió algo más antes y durante la primera transición (Tarancón) que después y ahora (Rouco, Cañizares). El concordato se ha ido fortaleciendo y los privilegios diferenciales y un alto grado de autonomía e incluso impunidad, continúan. Su constante vinculación con las posiciones más reaccionarios y su constante intervención en la esfera pública, evidentes. La judicatura, es verdad, se ha abierto y democratizado en la base, pero no así en sus cúpulas: la forma de elección y nombramiento influye, pero las cadenas plurigeneracionales y los viejos sistemas de instituciones "paralelas" continúan funcionando. Instituciones tan poco transparentes y controlables como las Diputaciones parecen, a veces, ser las preconstitucionales por su composición y su quehacer en algunas provincias.

Hay todo un sector empresarial que, incluso desde la opinión del empresariado más internacionalizado, sigue vinculado a sus orígenes franquistas, tanto desde la perspectiva personal como sectorial. Algunas instituciones bancarias, pasando por grandes y medianas constructoras, concesiones y resultados de privatizaciones de sectores estratégicos anteriormente estatales o algunos medios de comunicación siguen, al menos, impregnados de las viejas formas de hacer y, sobre todo, de impedir hacer. Finalmente, organizaciones políticas, parapolíticas, culturales, en su totalidad o de manera parcial, abiertamente (la fundación Francisco Franco) o en marcos más modernos y aparentemente menos vinculados a la dictadura en los 70 (¿FAES?) han venido dando cobertura, manteniendo discursos, recogiendo nuevas herramientas de difusión (diarios, internet, tweeter, Instagram, YouTube; sobre todo YouTube: la imagen entra y se incorpora con mayor facilidad sin necesidad de ser constatada y analizada conscientemente) y nuevos-viejos mecanismos de construcción de mensajes claros simples, primarios y protectores: la mentira, la falsedad, la negación de los datos, la complicidad con las intuiciones contrafácticas a su vez previamente construidas, el simulacro que crea la realidad.

A estas formaciones de ultraderecha aquí, y en Europa, les está votando también parte creciente de la clase obrera; a menudo, la más duramente golpeada por la crisis.

El neoliberalismo global, la última mutación del capitalismo, está en la base de la explicación. Porque, además, que la razón económica neoliberal impere supone mucho más: una sociedad neoliberal centrada en la fragmentación, la individualización, el reconocimiento sólo de los éxitos económicos, la negación de los conflictos estructurales, la destrucción de lo común y colectivo, la privatización de

todo, incluyendo, sobre todo, a las personas: del homo oeconomicus del capitalismo regulado, al hombre empresa (la oposición capital/trabajo queda así ideológicamente disuelta). El nombre mismo de clase obrera, trabajadora, asalariada se volatiliza mientras el trabajo, incluso el en gran parte mal o directamente impagado, se sitúa en el centro de todo. Las desigualdades crecientes, ante la derrota de las viejas organizaciones, no impulsan a mirar a sus causas sino a este y otros mitos "protectores": la nación étnica y cerrada común, el apoyo popular al líder salvador, el enemigo exterior. El nuevo discurso del trabajo arma el voto más reaccionario; la escasez del "bien natural" del empleo se debe al enemigo: migrante, mujer que no reconoce su "espacio natural" en el mundo, pobres, refugiados. Las vías de acumulación capitalista, por desposesión ya también de lo que había sido la base del estado del bienestar, exigen "gobernanzas" de máxima eficacia económica y formas autoritarias más allá del estado democrático; incluso el formal burgués. Reformas laborales severísimas, restricciones de la acción política deliberativa, retrocesos en los derechos efectivos de huelga, manifestación, reunión, organización. Incluso el negacionismo (a la explotación de la gente, a la explotación y destrucción del medio, al cambio climático o las propias acciones antidemocráticas desde agencias incontrolables y fondos de inversión) que se atribuye como novedad a los twits de Trump o a los discursos postfascistas en Europa, existe hace tiempo en el sistema: negación de las enfermedades laborales, de la esquilmación acelerada de recursos, de la responsabilidad del extractivismo que, desde hace décadas, ya ni siquiera es productivismo; de la pérdida de la política democrática y su substitución por la tecnocracia….profundamente autocrática.

Sus votantes votan "a la carta": según sus temores y su sentimiento de inseguridad sean más manejables. Los postfascistas, por si mismos pero también dentro de la internacional que les dota de argumentarios ayudan en gran medida a la legitimación y al ocultamiento de la nueva sociedad neoliberal global, negando de primeras aquello que apoyan: dicen, o mejor escriben, estar en contra del establishment burgués cosmopolita y global, que se alía con el feminismo (feminazis, rebautizan), la ideología de género, el multiculturalismo protector de los vagos, extranjeros e invasores peligrosos. Y ante una competitividad descarnada y sin red de seguridad, ofrecen el securitarismo (más policía dentro y ejército y patrulleras en las fronteras) que ayuda a "resolver" las recién creadas necesidades psicológicas colectivas de este extraño tipo de comunidad: colectivo cerrado sin posibilidad de relación colectiva. Dicen, con aplauso -o algo más- neoliberal, que no hay alternativa: liderazgos, autoritarismos ejecutivos que salten la legalidad ("no votéis a los políticos chupasangres, votadnos a nosotros para gobernaos; reducid o eliminad parlamentos, referéndums, debates que son sólo pérdidas de tiempo"). La relación con el líder debe ser inmediata, sin instituciones democráticas, sin prácticas políticas democráticas. De hecho, esas prácticas se ajustan mal a los requerimientos empresariales y las nuevas formas de trabajo y explotación. Los discursos conservadores violentos se recuperan bajo nuevas formas: la actitud eurocéntrica, racista, patriarcal que articuló la dominación colonial, se sitúa ahora en la protección de las fronteras exteriores -e interiores- contra extranjeros totales y "parciales": las mujeres que pretenden autonomía, los pobres, las minorías étnicas. La religión, la tradición seleccionada e inventada, el discurso del miedo, la difamación, los modelos de sumisión junto con los de explotación necesaria- sin nombrarla o negándola mientras se ejerce. Todos o cada uno de estos posicionamientos ofrecen una ilusoria protectora posibilidad a poblaciones de trabajadores y trabajadoras que buscan algo de seguridad en un universo que se legitima mediante su opuesto: el securitarismo. Ah, y claro: la lucha contra el "monstruoso" nacionalismo "periférico, irracional y antidemocrático" mediante banderas rojigualda de 50 m2, himnos de la legión, oeh, ohe, ohes, alzamientos de brazo enhiesto, misas, obispos…Pura racionalidad de la modernidad cosmopolita europeísta…ah, que se rechaza por desnaturalizar la eterna y cristiana raza hispana: sólo federación de antiguas, nobles y arias naciones.

Como bien decía Walter Benjamin a finales de los 40, no se puede abordar la cuestión del fascismo sin cuestionarse el capitalismo. Por eso, el análisis y la acción no deben mantenerse en una mal entendida periferia -la extrema derecha- sin leer antes la historia, los programas, las prácticas de los gobiernos y partidos, no sólo de la derecha, que han ido asumiendo, no siempre a disgusto, muchos de los principios ahora -¿cínicamente?- rechazados. El fascismo, nos dicen los clásicos, es la opción de la burguesía asustada. Ahora ya no se trata de reprimir a los movimientos revolucionarios obreros radicales y progresistas que recorrían la Europa de entreguerras, sino de disciplinar completamente a una clase política, ideológica y culturalmente dominada, robándole su historia, su discurso y sus herramientas. Una clase derrotada duramente en algunas batallas, pero vencedora de otras y aún en pie. No hay otra; y le va la vida. La del 99,9% de la humanidad. ■

Subrogación y negociación colectiva

La relativa importancia de la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 18 de junio de 2019, nº 847/2019. Recurso de casación 702/2016.

Eva Urbano Blanco
Responsable de Gabinete
Jurídico Confederal.

En este litigio la adjudicataria del contrato del servicio de Auxiliares para la Universidad Rey Juan Carlos (URJC) recurre la nueva convocatoria de dicho contrato, donde se reduce el presupuesto base de licitación en un 57% respecto al concurso anterior, para exigir que el Pliego de cláusulas administrativas particulares incluya la subrogación obligatoria del personal existente al momento en el que comience el nuevo contrato de servicios.

La empresa recurrente sostenía que la URJC se había comprometido a incluir en el siguiente contrato la subrogación del personal y que dicha subrogación podía imponerse por la Administración de acuerdo con lo dispuesto en el art. 120 de la anterior regulación de los contratos del sector público. La Sala rechaza que conste acreditado aquel compromiso de la URJC y recuerda anteriores pronunciamientos en los que venía reiterando que la subrogación no puede constituir una de las obligaciones que se impongan directamente por el pliego de cláusulas administrativas particulares al adjudicatario del contrato.

En efecto, esta sentencia no resulta novedosa en la jurisdicción contenciosa-administrativa. En anteriores resoluciones, v.gr. SS 16 de marzo de 2015 y 8 de junio de 2016, la Sala de lo contencioso ya había establecido dicho criterio, partiendo de la consideración de que este tipo de cláusulas excede del ámbito subjetivo propio de los pliegos en la medida en que establecen estipulaciones de contenido netamente laboral que afectan a los trabajadores y de cuyo cumplimiento no corresponde conocer ni a la Administración contratante ni a la jurisdicción contencioso-administrativa. Según esta jurisprudencia, solo cuando la subrogación venga impuesta por el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, por una ley especial (p.ej. art. 75.4 de la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes terrestres) o por convenio colectivo, podrán los pliegos recoger tal exigencia. Esta posición ha sido constante en este orden jurisdiccional con alguna excepción, como la de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 25.3.2015 C-A, donde se consideraba admisible la subrogación por esta vía siempre que la novación fuera aceptada por las personas trabajadoras (STS S 20.2.2000).

Paralelamente, los tribunales del orden social sí han considerado un título válido para imponer la subrogación la decisión de la administración contratante expresada en los pliegos (STSJ Castilla-La Mancha de 18 de febrero de 2016). Esta posición venía avalada por sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en las que, analizando la concurrencia de los elementos necesarios para aplicar la subrogación por ley o por convenio, había dicho de paso que, "con determinadas restricciones", es posible que el pliego de condiciones establezca la obligatoriedad de la subrogación (SSTS 4.4.2005, 13.11.2013, 4.6.2013, 4.4.2013).

Más recientemente, la STS, Sala de lo Social, de 12.12.2017, vino a señalar que el ya derogado art. 120 del Texto refundido de la Ley de Contratos Públicos solo tenía carácter instrumental y se limitaba a establecer la necesidad de facilitar en los pliegos la información necesaria sobre las condiciones de los trabajadores en los supuestos en los que la

subrogación venía impuesta por la Ley o por convenio colectivo; pero esta sentencia tampoco entra a valorar, por no plantearse el litigio en esos términos, la cuestión de la subrogación impuesta "ex novo" por los pliegos. La actual Ley de Contratos del Sector Público (LCSP), Ley 9/2017, de 8 de noviembre, además de establecer las obligaciones de información en los supuestos en los que la subrogación opera por mandato legal o de la negociación colectiva con una redacción más precisa (art. 130.1), contiene una regulación que promueve la inclusión de cláusulas sociales en los procesos de contratación pública que no han sido objeto de debate en la sentencia reseñada.

La cuestión sigue siendo controvertida y no conviene extrapolar con ligereza las conclusiones de esta sentencia porque trata de un supuesto muy particular en el que no se examina la nueva regulación de contratación pública que transpone las Directivas 2014/24 y 2014/23.

Las reglas de contratación pública no son sólo un medio para obtener bienes y servicios en condiciones de transparencia, concurrencia y uso eficiente de fondos públicos, sino también una herramienta de apoyo a las políticas sociales y de empleo. El órgano adjudicador puede perfilar la nueva contratación de forma que coadyuve a objetivos legítimos, entre los que sin duda se encuentran la lucha contra el desempleo y la precariedad laboral. En este sentido, el art. 145 de la LCSP enumera, entre las características sociales

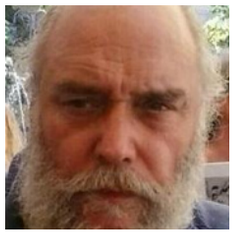
del contrato que pueden servir para la adjudicación si guardan relación con su objeto: la estabilidad en el empleo, el fomento de la contratación femenina, la contratación de un mayor número de personas para la ejecución, etc. La experiencia del personal encargado de ejecutar el contrato, por ejemplo, puede ser un criterio de adjudicación que afecta a la calidad y, en consecuencia, al valor económico de la oferta (Directiva 2014/24 C. 94). Es cierto que puede considerarse problemático que se establezca, como criterio de adjudicación, la subrogación no prevista por ley o por negociación colectiva si no es un criterio que guarde relación con el objeto del contrato (art. 145 LCSP), "por lo que habrá de analizarse caso por caso y no imponerlo con carácter general" (STS 4.6.2013, Sala de lo Social). También es posible establecer la subrogación como condición especial de ejecución si está vinculada al objeto del contrato. En este sentido el artículo 202 de la LCSP dispone que las consideraciones de tipo social o relativas al empleo podrán introducirse, entre otras, con las siguientes finalidades: combatir el paro, en particular el juvenil, el que afecta a las mujeres y el de larga duración, etc. Todo ello sin olvidar que las Administraciones no están obligadas a subcontratar o externalizar los servicios que deseen prestar ellas mismas; por lo que, en el supuesto de internalización, deberán subrogar, en su caso, al personal afectado en los términos que procedan.

Con todo, en este contexto legislativo y judicial, el camino que más certezas y garantías ofrece sigue siendo el de la negociación colectiva. La estabilidad en el empleo y las condiciones de trabajo justas solo se aseguran mediante convenios colectivos y acuerdos de eficacia general que tengan al sindicato como protagonista.

La nueva LCSP ha destacado la relevancia de la negociación colectiva en estos aspectos de la contratación pública. Así, su artículo 130.1, al regular la información que debe facilitarse a los licitadores, recuerda los instrumentos de negociación colectiva que pueden imponer la subrogación en las relaciones laborales, refiriéndose expresamente a los convenios colectivos y a los acuerdos de negociación colectiva de eficacia general, lo que incluye los acuerdos relativos a materias concretas (art. 83 ET) y los que de conformidad con el EBEP se alcancen en el ámbito del empleo público de la administración contratante. ■

Publicado en la revista de Acción Sindical nº 46

Marcos Peralta, organitzador de CCOO a Mallorca. La dignitat militant



Toni Company Bonet
Militant de CCOO Illes Balears
Fou responsable de la revista
"Unitat"

"Cuando a Marcos Peralta le aplicaban el "banquillo" en el cuartelillo de la Guardia civil, Franco presidia en Madrid el desfile de la Victoria. Era el 18 de Julio de 1964. Fue su primera caída en 25 años de lucha contra la dictadura en los 25 años de "paz" que el franquismo celebraba en aquellos momentos. El y otros doce compañeros sabrían en los calabozos el precio de la lucha democrática".

Així començava l'entrevista que, l'abril de 1986, vaig publicar a aquesta mateixa revista el centenari del Primer de Maig. (1)

Marcos Peralta fou un lluitador social, un militant polític, un sindicalista, un organitzador de la clase treballadora, un poeta i, per damunt de tot una persona integra i honrada. Com deia l'escriptor Antoni Serra, en la seva columna d'Ultima Hora (2) a l'assebentar-se de la seva mort:

"Paco (el seu nom clandestí) fue también uno de los hombres importantes de la clandestinidad. Un comunista integro. Un militante paciente. Un hombre ilusionado con la revolución que no vería jamás".

La seva història és la historia de 40 any de resistència contra la dictadura, per la llibertat i la democràcia. Per una democràcia autèntica i plena que encara estem lluny d'aconseguir, una democrácia que contemplaba l'emancipació de la classe treballadora.

Marcos arribà a una Mallorca preturística, de postguerra i devastada per la repressió. Te 16 anys i procedeix de Génave, Jaén. Un poble que l'any 40 està sotmés a la repressió feixista de postguerra i a un caciquisme que pren revenja del efímer període de llibertat que va representar la República per les classes populars. Al poc d'arribar contacta amb la resistència democràtica de l'Illa. Una resistència que mantenia una estructura militaritzada de guerrilla, una guerrilla totalment impensable a Mallorca, però que actuava a la península i es mantenía organitzada aquí amb el nom de las FARE (Fuerzas Armadas Republicanas Españolas). Milita en el PCE fins a la caiguda de l'organització el 1948, any de la vinguda de Franco a Mallorca, que acaba amb la detenció d'uns 80 militants, entre ells el seu germà Jose. Marcos es salva de la detenció perque està fent el servei militar. Així i tot es presenta, vestit de soldat, al jutge encarregat del cas, explicant la situació de-

soladora de la seva família per aquesta detenció, aconseguint el compromís del jutge de l'alliiberació. Paraula que el jutge Gerardo Thomas, va complir al cap de pocs dies.

Treballa a diverses empreses i es a Dragados i Construcciones, empresa que explotava la pedrera de Gènova, traient pedra (i suor i sang dels seus treballadors) per la contenció del Dique del Oeste, on inicia les seves primeres lluites sindicals. Un ambient laboral amb treballadors de la primera emigració peninsular, la majoría deportats i represaliats de tota Espanya, uns 1500 amb un component elevat de murcians i amb unes condiciones de treball duríssimes. Participa de l'organització de cèlul.les d'oposició d'aquests treballadors, que protagonitzaren la primera vaga de la postguerra a Mallorca, no una vaga d'aturada total, impensable per la repressió de meitat dels anys quaranta, però si d'hores extres i treball lent per l'abonament d'unes comissions sobre la pedra extreta. Seguint una política d'infiltració al Sindicato Vertical és elegit enllaç sindical pels seus companys. El seu treball d'infiltració i les seves reivindicacions no passen desapercebudes i es fitxat por la policia. Als anys 50 amb altres companys, entre ells Miguel Rigo, Segovia i un mecànic de Dragados…, funden la OSO (Oposición Sindical Obrera). Abans havien reorganitzat el PCE, inactiu des de la caiguda del 48, amb Guillem Gaya "es Mestre" com a secretari general.

El 1957 organitza al seu barri de Son Rapinya una vaga d'usuaris de transport públic en contra la desmesurada pujada del preu del bitllet de més del doble, aconseguint amb la mobilització dels veïns el retorn al preu antic. Per aquesta acció és detingut amb Ignacio Fuentes. Un arresto breu per la pressió de la mobilització de tota la barriada que baixava en manifestació fins al lloc de detenció.

L'any 1964 "a consecuencia de un chivatazo" la policía deten a tretze sindicalistes integrants de l'OSO acusats de comunistes. Marcos i els seus companys són torturats a les dependències de la Guardia Civil de General Riera. El mateix conta la seva tortura:

"Me pusieron en lo que le dicen el banquillo, que es como un banco, tendrá un metro de largo por veinte centímetros de ancho y medio metro o menos de altura y ahí te ponen de forma que estas haciendo balanza con el cuerpo, te ponen al filo del banco, te lo ponen que pega al riñón, de forma que se te clave en los riñones y no deja marca, y como el tronco del cuerpo pesa más te vas para atrás y cuando la cabeza va a dar al suelo te pegan en el pecho y entonces con el impulso de ibas adelante y te daban en los muslos, así haciendo balanza y con una bombilla de 500 bujias o más a un palmo de la cara, que tenia que tener los ojos cerrados y me abrasaba."

L'historiador David Ginard, que va tenir accés a les cintes gravades de l'entrevista, ho recull al seu llibre (3).

Alguns d'ells sortiren de la presó als vint dies, alguns he hi estigueren 3 mesos i altres passaren, Carrillo del Molinar entre ells, al Tribunal d'Ordre Públic a Madrid. Sortiren absoltos.

Però el calvari de Marcos no va acabar. Durant un any i mig llarg el detenien el dissabte i l'amollaven el diumenge horabaixa, tots els caps de setmana. Allà, setmana rere setmana sofria vexacions, insults i cops. Manifestava a l'entrevista que, el que el mantenía ferm, era la fortalesa de la seva companya Carolina Campos que, a més de fer-se'n carreg dels seus tres fills petits Vicente, Pepita i Toni es

plantava al cuartelillo reclamant la seva alliberació.
Al començament de 1967, Marcos i tres companys més: Exposito, Azorin i Eduardo Perez "el nene" inicien l'organització de les CCOO a Mallorca. Entren en contacte amb grups de treballadors de la construcció amb l'ajuda i assessorament de dos companys catalans que feien el servei militar aquí.
L'oganització començà per Palma, que divideixen en tres zones i a poc a poc s'estenen als pobles creant una mínima estructura que permet el contacte entre diverses empreses i rames de la producción. En paraules seves:
"Comisiones Obreras comenzó como un esqueleto para formar el Sindicato Unido de Trabajadores una vez que no aparecían otros sindicatos, porque si no, no se hubiera tenido que fundar CCOO. No aparecían ni UGT, no aparecía ni CNT ni UGT ni ningún sindicato trabajador. Tuvimos que organizar Comisiones Obreras"
Així, amb el treball d'organització a les empreses i la infiltració al sindicat vertical, aprofitant les lleis franquistes, es lluita dintre al vertical perquè aquestes lleis s'apliquesin ja que les condicions de treball estaven molt per davall del que contemplaven aquestes lleis. Demostrant així la contradicció d'un sindicat que integrava patrons i treballadors al mateix temps, i diu: "éramos la carcoma del vertical".
Aquesta estratègia, aprofitant les fisures i els ambits de representación, els possibilità l'ocupació de llocs al vertical a través de les UTT d`Hoteleria, Construcció, Metall… i se participa des d'aquestes estructures a la negociació dels convenis col.lectius i en part dels recursos econòmics. S'organitza el moviment d'aturats que l'any 1976 protagonitzarà la tancada dins l'església de Sant Miquel.
Però abans i durant els inicis de la transició participa a la creació d'organismes de coordinació democràtica a les qur hi va com a representant de CCOO. Primer al Comitè de Solidaritat amb la funció d'ajuda als presos i represaliats polítics i del que recordava a persones com Nini Quetgles, Adrover, Elvira Clar.
La Mesa Democrática formada per organitzacions i moviments socials antifranquistes: moviment estudiantil, dones democràtiques, intelectuals, moviment obrer… fins a arribar a la Junta Democràtica un organisme de coordinació més ampli en el que participen partits polítics, empresaris i personalitats del món de la cultura i les arts, i que presidia el Dr. Mora del Partit Socialista Popular…
Avui, als temps que corren de concepcions neoliberals, on predomina l'individualisme, l'aillament i la falta de compromís, a alguns els pot sorprendre la visió de Marcos. Ell entenia indissoluble la seva

militància política amb la sindical o la social. Per ell el sindicat era un camí cap a conscienciació de la classe
treballadora, igual que els altres moviments socials, peró mantenía que qui realment transformaria la societat era la lluita política, això si dintre del joc democràtic d'avanç progressiu cap aquesta emancipació. Això el distingía de molts dels seus companys de lluita. Per ell, el sindicat havia de ser independent i autònom de qualsevol partit polític.

"El sindicalismo solo debe luchar por la clase trabajadora por sus reivindicaciones, lo demás son cuentos chinos" diu a l'entrevista..

Fa uns dies a un article col.lectiu de Rafel Borras, Pep Vilchez i jo mateix, publicat a Diari de Mallorca (4) recordàvem la figura de Marcos. reivindicàvem més i millors polítiques públiques de memòria per a garantir la veritat, la justícia i la reparació de totes les víctimes de la Guerra Civil i la repressió. Reivindicávem també la memòria democràtica de la lluita antifranquista per evitar l'apropiació d'aquesta memòria pel negacionisme i les versions oficials de què la democràcia va ser una concessió graciosa dels "caps pares" redactors de la Constitució. L'article acabava amb les manifestacions que Marcos va fer a Llorenç Capellà el 1977 i reflectides al seu llibre (5) deia: "Trabajo y vivo, ¿qué quieres que te diga?, no soy rico pero puedo vivir. Tengo los hijos mayores y trabajan. De todas maneras, esta situación que he logrado disfrutar no supone ningún ideal para la clase trabajadora. Hay otras cosas, además del pan, que nos corresponden…". Ben conscient que la seva lluita era la de la classe treballadora, ell no va deixar mai la lluita, va continuar sense defallir mai en la defensa dels treballadors i treballadores, sempre, fins a la seva mort ara fa trenta anys.

En el pla polític veia que pel "bienestar de la clase trabajadora" la lluita passava per una convergència d'esquerres "una convergencia de gentes de izquierda fuerte i sólida, llámese como se quiera, unirnos todos e ir en busca del verdadero socialismo…" Pot ser que a trenta anys de la seva partida comencem a donar-li el raó.

Marcos Peralta va ser president de la nostra Confederació Sindical de CCOO de les Illes. L'escola Sindical du el nom en honor seu. ■

(1) UNITAT. (ESPECIAL CENTENARIO PRIMERO DE MAYO) Entrevista "Marcos Peralta, la vida es lucha". Toni Company (Pag. 5,6) Abril 1986.
(2) ULTIMA HORA. L'Encletxa. "Paco". Antoni Serra. 31/10/1989
(3) David Ginard. "Històries orals del moviment obrer (1930-1950)"
(4) Diario de Mallorca. "Marcos Peralta i la memòria de la lluita antifranquista" 30/10/2019
(5) Llorenç Capellà. "Mallorca i el món obrer" 1977

Seguro de Mascotas
mascotsegur

ATLANTIS

Para los que se preocupan por el bienestar de sus mascotas

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

CANYPLANT

CENTROS CANYPLANT :
- Gran Vía ASIMA, 14, Palma
- Camino de Son Rapinya, 8, Palma
- Avenida del Rei Jaume I, Santa Ponsa

Descuentos de hasta el 20% en alimentación.

CMR
Centros Médicos
de Reconocimiento

Descuento de más del 30% en los centros CMR Palma y CMR Marratxí para realizar cualquier revisión médica: obtención y renovación de todos los permisos de conducir, armas, embarcaciones, manipulación de grúas, seguridad privada, animales peligrosos,deportes,buceo,estudio, oposiciones y trabajo.
CMR PALMA - Telef.: 971 714 000
CMR MARRATXI - Telef:: 871 233 142

LLIBRERIA drac màgic

5% descuento
Carrer de Jeroni Antich, 1, 07003
Palma - Tel.: 971 71 27 17

galp energia

Descuento 3 céntimos por litro en las gasolineras GALP de Llucmajor y Palma (Frente Tráfico).
Recoge tu tarjeta

the travel brand

Descuento mínimo del 6% en todos los productos de sus mayoristas pudiendo llegar al 8% contratando con más de 45 días de antelación. En la programación general de Costas, el descuento es del 6% independientemente de su contratación. Descuentos aplicables en tiendas propias de BThe Travel Brand (Barceló Viajes, S.L.)

embat
LLIBRES

Passatge Particular Joan XXIII - Palma
Tel: 971 71 33 50

5% descuento

QUARS
LLIBRES TÈCNICS

Carrer Parellades, 12- Palma
Tel: 971 72 64 96

AQUALAND
WATERPARK · EL ARENAL

Western Water Park
MAGALUF

MARINELAND
MARINE ZOO

30 % descuento afiliación y familiares acompañantes.

Marineland : marineland.es/
Aqualand : aqualand.es/elarenal.es
Western Parck : westernpark.com

Mallorca Fiesta
Aragon nº 225 bajos
07008 Palma de Mallorca
Tel. 610 753 753 - 971 409 092

10 % descuento :
Fiestas acuáticas.

CALZADOS NICOLAU
Calzado para señora y caballero
adecuado para plantilla ortopédica

Tel. 692 167 646
C/ Capitán Vila nº33 • Palma • 07007
Zona Pedro Garau

15% descuento calzado y plantillas

A&A
ASOCIADOS

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

federópticos
Novolent

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

-20% GAFAS COMPLETAS
-15% GAFAS DE SOL
-10% LENTES DE CONTACTO Y LÍQUIDOS
-10% AUDÍFONOS, AYUDAS TÉCNICAS

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

Afíliate CCOO

comissions obreres de les Illes Balears

comissions obreres de les Illes Balears

☎ 902 333 543

MENU

CURSOS PARA AFILIADOS/AS DE CCOO ILLES BALEARS

labor omnia vincit ADAMS

BÚSCALOS EN :
https://www.adams.es/

Acuerdo de Colaboración entre CCOO Baleares y ADAMS

Comissions Obreres de les Illes Balers y ADAMS han firmado un acuerdo-convenio de colaboración, por el cual, los afiliados y afiliadas a CCOO-Baleares podrán beneficiarse de unos descuentos, tanto en oposiciones como en cursos profesionales, sobre los precios oficiales de clases presenciales, a distancia y online de ADAMS.

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

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

20%
de descuento
En Clases y Online

15%
de descuento
Libros
Teóricos y prácticos

PENSANDO EN TÍ

CCOO

comissions obreres
de les Illes Balears

MALLORCA :
Palma - Francesc de Borja Moll, 3
Inca - Avenida General Luque, 223
Alcudia - Convent, 5
Manacor - s'Hort de la Vila, 1
s'Arenal - Ctra. Militar, Esqu. Lisboa 35-A
Magalluf - Ctra. Sa Porrasa, (Policía Local)

MENORCA :
Maó - Plaça d'August Miranda, s/n
Ciutadella - Pza. de la Concordia, 16

EIVISSA y FORMENTERA :
Eivissa Vila - Periodista Marià Tur, 5

Afíliate CCOO

Serveis als afiliats i afiliades

comissions obreres de les Illes Balears

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

ACCEDE A LA WEB

FUNDACIÓN ASIMA

Junio, julio y agosto
Campamento de Verano

Proyecto social y de agricultura ecológica
Huertos Sociales ASIMA

Conciliación Laboral-Familiar
Escoleta ASIMA

-10 % Descuento en ASIMA Summer Camp

Solicita una parcela para tu huerto ecológico.

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

VEN A POR TU TARJETA

CCOO
comissions obreres
de les Illes Balears

Avantatge negociat per a l'afiliació

Com saps, tots els afiliats i afiliades de CCOO amb més d'un any d'antiguitat estan assegurats per una pòlissa col·lectiva d'accidents a través d'ATLANTIS, que garanteix una indemnització de 9.000 € en cas de mort accidental.

Ara pots complementar aquesta cobertura amb una **pòlissa col·lectiva gratuïta d'accidents, amb un capital addicional de 9.000 € en cas de mort per accident laboral** (doblant la teva cobertura actual!).

Si t'acabes d'afiliar o si encara no has complert el teu primer any d'afiliació, et pots beneficiar d'una cobertura d'accidents gratuïta de 6.000 €.

¡NO DEIXIS PASSAR AQUESTA OPORTUNITAT!
Complimenta el formulari on-line d'adhesió

Escanejant aquest codi QR:

O al teu navegador a través de l'adreça:
http://bit.ly/Atlantisx2ccoo6

Per a més informació:

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

Assegurança distribuïda sota la marca ATLANTIS i assegurada per GACM SEGUROS GENERALES, que pertanyen al Grup internacional Assurances du Crédit Mutuel, un gran grup assegurador compromès amb les persones. GACM SEGUROS GENERALES, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A., Sociedad Unipersonal. Carretera de Rubí, 72-74, Edificio Horizon, 08174 Sant Cugat del Vallès. Inscrita en el Registro Mercantil de Barcelona, F. 4, T. 20701, H. B 11.217. C.I.F. A-59575365.