

Unitat

Nova època núm 6

desembre 2018

**ÉS EL
MOMENT!**

DE GUANYAR

ELECCIONS SINDICALS 2018

índex

Editorial	3
La conjura de los necios	4
Una nova etapa per al Sindicalisme Internacional	6
Un acuerdo útil	8
La formació professional clau en els treballs del futur	10
Subir el salario mínimo, no daña el empleo	12
La importància de reclamar un bon finançament pels consells insulars	14
Mujer, trabajo y salud	16
FE-CCOO Illes: reptes aconseguits i reptes de futur	18
Breus	20
La reversió dels serveis públics	25
El comercio: la realidad del trabajo precario	28
De l'Europa promesa a l'Europa malmesa	30
La Cumbre del Clima de Katowice, un momento para la ambición y justicia climática	34
Acumulación del permiso de lactancia	38

Unitat

“

La lucha es permanente. Nunca vamos a llegar a un mundo perfecto, pero vamos a ir subiendo escalones.

La esperanza no es llegar, la esperanza es caminar.

No hay triunfo seguro, el único triunfo es volver a levantarse y cada vez que uno cae, volver a empezar.”

Pepe Mujica

Discurs realitzat en l'entrega del premi "Abogados de Atocha"
Madrid, 24 d'Agost de 2018

#ÉsElMoment
FELIC 2019



CCOO

comissions obreres
de les Illes Balears

Any d'eleccions

Com cada quatre anys, el 2019 l'enfrontarem com el que diem al sindicat "any de concentració electoral", és a dir, el període en què es convocaran un major nombre de renovacions de membres de comitès a les empreses.

Girant la ullada als anys passats des de les darreres eleccions, podem veure la ingent tasca que s'ha fet a tots els àmbits i nivells de representació, que van des dels òrgans de direcció fins a la representació dels nostres delegats i delegades als centres de treball.

Fa quatre anys, el sindicalisme de classe patia una doble ofensiva: per una banda els efectes de les retallades, la pèrdua de drets i la desocupació, i per altra una campanya de desprestigi engegada per les forces econòmiques, polítiques i mediateques més conservadores que pretenien esborrar-nos com interlocutors i com a part del conflicte capital-treball afeblint, mitjançant la individualització de les relacions laborals, la força de l'acció col·lectiva.

L'embranchada fou forta, però aquest conservadorisme no aconseguir els seus objectius. El sindicalisme de classe, i Comissions Obreres en particular, no sols aguantà el cop si no que ha sabut situar-se a l'ofensiva. Una ofensiva que s'ha plasmat en la lluita per una part conveni a conveni, i per altra fent propostes al marc del diàleg social.

Però, malgrat l'anterior, encara queda camí per situar-nos. Els anys vinents toca remuntar del tot allò que hem perdut els darrers anys i obrir d'horitzó a noves fites que reverteix en la millora de les condicions de vida i de qualitat del treball dels treballadors i de les treballadores. I per això, engrandir la bases representativa de CCOO és fonamental.

El proper any també es celebraran eleccions als Ajuntaments, als Consells Insulars, a la Comunitat Autònoma, al Parlament Europeu (i, potser a les Corts Generals) en uns moments de moltes incerteses, on destaquen la situació a Catalunya, la irrupció del populisme ultradretà i una geopolítica convulsa. Cal, doncs, que avaluem el que han significat aquests darrers anys de gestió política, que a la nostra comunitat -i fruit dels "Acords pel canvi"- han suposat la recuperació del diàleg social i la posada en marxa d'iniciatives proposades per CCOO.

El dret d'eleger als nostres representats, sindicals o polítics, és quelcom consubstancial a la democràcia, i exercir aquest dret un deure de ciutadania, és per això que cal dipositar les paperetes a les urnes.



Confederació Sindical de CCOO de les Illes Balears

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

Responsable de Comunicació:

Francesc Mellado

Col·laboradors:

José Luis García
Elena Blasco
Carlos Gutiérrez
Yolanda Calvo
Eva Cerdeiriña
Pepa Ramis
Salut Laboral
Eduardo Rodríguez
Rosa Miró
Pep Ginard
Maria del Carmen Carmona
Assessoria Jurídica
Alejandro Miquel
Begoña M. Tomé-Gil
Eva Silván

Realització:

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

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

La conjura de los necios



José Luís García
Secretario General de CCOO Illes Balears

Si tuviésemos que definir algunas características del momento social y político actual, diríamos que son el descontento, la desafección política, la sensación de injusticia e incomprensión o la falta de credibilidad en la arquitectura institucional.

Y si tuviésemos que enumerar las causas tendríamos la devaluación del mundo del trabajo que se expresa en pérdida de poder adquisitivo, de condiciones laborales, de protección social, al que sumamos difícil acceso a la vivienda y que se traduce todo ello en pocas expectativas de un proyecto vital satisfactorio para las generaciones presentes pero especialmente para las futuras. Este retrato simple y a trazo grueso, ya nos apunta un buen puñado de preocupaciones sobre las

que debemos, no solo reflexionar, sino actuar, y hacerlo cuanto antes y de manera contundente por las consecuencias que este cóctel ha venido generando en los inicios de este siglo XXI.

No debería ocurrirnos como al protagonista de "La conjura de los necios", un incomprendido, una persona de treinta y pocos años que vive en la casa de su madre y que lucha por lograr un mundo mejor desde el interior de su habitación, y que todas las estrambóticas acciones que lleva a cabo con la intención de cambiar el mundo, acaban jugando en contra de sus intereses.

Debemos construir soluciones cuanto antes si no queremos reproducir errores del pasado que tanto dolor y sufrimiento causaron. Y las soluciones tienen que venir de la mano de la propuesta, y es en ese escenario donde el sindicato tiene que jugar un papel protagonista para construir el nuevo contrato social, canalizando las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras, y situando el mundo del trabajo en el centro del debate social y político. Los trabajadores y trabajadoras tenemos que entender que las soluciones no serán inmediatas, no vendrán de la mano de discursos





esos simples y, sobretodo, no vendrán desde el individualismo que se expresa en los movimientos sin líderes y aparentemente desorganizados que repudian a las organizaciones políticas y sindicales, precisamente por su capacidad de organizar y hacerlo poniendo por encima de todo el interés general y colectivo.

Por tanto, se trata de no despistarse, de no confundirse y de reaccionar desde lo colectivo, y en eso el sindicato es la mejor herramienta para canalizar el conflicto entre el capital y el trabajo. Lo hacemos todos los días en los centros de trabajo, en las mesas

de negociación con las patronales o en las mesas de dialogo social tripartito (sindicatos, gobierno y patronales).

Nuestra afiliación y representación son la fuerza, a la que sumamos experiencia y propuesta, dando como resultado mejoras en las condiciones de vida y de trabajo del conjunto de trabajadores y trabajadoras. Y es, desde esta perspectiva, donde tenemos una oportunidad de transformar la sociedad, participando en la vida del sindicato a través de la afiliación y participando en mejorar las condiciones laborales a través de las candidaturas de

CCOO en la elecciones sindicales. Transformamos participando, no quedándonos encerrados en casa y esperando que alguien nos arregle la vida, y este próximo 2019 tenemos la oportunidad de participar en las elecciones sindicales de empresa (se renuevan más del 60% de los representantes sindicales), pero también es un año donde tendremos elecciones al parlamento europeo, y se renuevan los gobiernos autonómicos y municipales, donde los trabajadores y trabajadoras también nos jugamos una gran parte de esas mejoras de las condiciones de vida y trabajo. ■

Una nova etapa per al sindicalisme internacional

Entre els dies 2 i 7 de desembre de 2018 s'ha celebrat el 4 Congrés de la Confederació Sindical Internacional (CSI).



Cristina Faciabén
Secretaria Confederal
de Internacional y Cooperación

Per primer cop en els 12 anys d'existència de la CSI s'han confrontat dues candidatures per la Secretaria General. Si bé és cert que al darrer Congrés celebrat a Berlín la vigent Secretària General es va medir amb Jim Baker, el cert és que les opcions de victòria de l'alternativa era pràcticament nul·les. En aquesta ocasió, Sharan Burrow ha tingut enfront a Susanna Camusso, l'actual Secretària General de la CGIL italiana, qui comptava amb el suport d'un gran nombre d'organitzacions i qui presentava una autèntica alternativa per a la CSI.

Malauradament, CCOO hem perdut el Congrés, perquè havíem apostat fortament per la candidatura de Camusso. Tot i això, estem convençuts de que, tot i que no serà fàcil, s'obre una nova etapa per al sindicalisme internacional.

I per què vam apostar per Camusso? Per molts i molt diversos motius.

Per una banda, perquè representa un tipus de sindicalisme que ens és molt proper: mobilitzador, combatiu, obrer, de classe, de diàleg... Un model de sindicalisme del sud d'Europa.

Perquè, a més, la seva proposta era la d'un futur del sindicalisme internacional que passava per po-



tenciar l'acció sindical i superar la mera coordinació de campanyes i denúncies actual de la CSI, que en moltes ocasions s'assembla més a una coordinadora d'organitzacions no governamentals que a una confederació sindical internacional.

Perquè les seves prioritats passaven per mobilitzacions i estratègies de lluita sindical coordinades i en línia amb els sindicats nacionals, les federacions globals i les regionals que integren la CSI.

Perquè pretenia un canvi radical del funcionament intern i de cara a les afiliades de la CSI mitjançant mecanismes democràtics i transparents de funcionament i espais reals de participació.

Perquè plantejava que la CSI es convertís en una autèntica contrapart amb els organismes supranacionals i multilaterals com el FMI, el Banc Mundial, l'OCDE... i la veu que defensa activa i eficaçment els drets dels i les treballadores a la OIT.

Tot i la reelecció de Sharan Burrow com a Secreta-



ria General de la CSI per als propers quatre anys, si finalment esgota la totalitat del mandat, ja que ha reiterat que és possible que cedeixi el seu lloc al cap de dos o tres anys, el resultat de la votació ens fa pensar que s'obre una nova etapa per a la CSI.

En primer lloc, el resultat va ser de 52% a 48% a favor de Burrow. Això són poc més de 4 milions i mig de diferència sobre un total de casi 105 milions de vots. Si es tenen en compte dues qüestions com són que la campanya de Camusso s'ha desenvolupat en poc més de sis mesos, i que s'ha enfrontat a la Secretària General en el poder, és a dir, la persona que compta amb l'aparell de la CSI al seu favor, el resultat pot llegir-se en clau positiva.

Però sobre tot, considerem que Burrow no pot menysprear que el 48% del Congrés li ha manifestat que la seva gestió no el satisfà, que es necessari que es produeixin canvis a la CSI. El 52% suposa una majoria, però és insuficient per a legitimar l'im-

obilisme o per a desoir el que la resta de l'afiliació manifesta amb el seu vot.

Un primer pas, que valorem positivament és haver integrat al seu equip Víctor Báez, fins ara Secretari General de la Confederació Sindical de les Amèriques (CSA), com a Secretari General Adjunt. Báez va ser provisionalment candidat a substituir a Burrow, tot i que finalment es va imposar la figura de Camusso.

Però calen més canvis, més democràcia i menys autoritarisme i personalisme en la gestió de la CSI, més sindicalisme i més contundència en la lluita pels drets laborals i sindicals.

El lema del Congrés de Copenhague: "Construir el poder dels treballadors i les treballadores" no pot quedar en un mer eslògan si no que s'ha de convertir en una realitat perquè el futur de la CSI i del sindicalisme internacional passa perquè ens convertim en el referent de la classe treballadora a tot el món. ■

Un acuerdo útil

El pasado día cinco de diciembre, después de largos meses de negociación, la Mesa de diálogo social de empleo y relaciones laborales, integrada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME acordó el "Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021". Fruto de ese acuerdo el Consejo de Ministro del viernes siete del mismo mes aprobó dicho plan.



Carlos Gutiérrez Calderón
Secretaría de Juventud y
Nuevas Realidades del Trabajo

El objetivo de CCOO en estas negociaciones ha sido trasladar las problemáticas y preocupaciones que los jóvenes trabajadores tenemos en nuestro ámbito laboral, así como las medidas que creemos deben servir para combatir una situación que está caracterizada por la precariedad. Una precariedad que tiene como resultado el dejarnos a merced de la incertidumbre y la inseguridad de no saber si tendremos empleo y cuánto durará este; y de la insuficiencia económica provocada por



los bajos salarios. ¿Quién puede construir proyectos personales y familiares de vida sólidos a medio y largo plazo en esta situación? El plan está compuesto por cincuenta medidas y compromisos adquiridos por el Gobierno que deberán ser desarrollados en los próximos meses con el imprescindible concurso de las Comu-

nidades Autónomas en aquellos aspectos que son de su competencia. Entre esta batería de medidas y compromisos se recogen algunas propuestas que desde CCOO llevamos exigiendo desde hace tiempo.

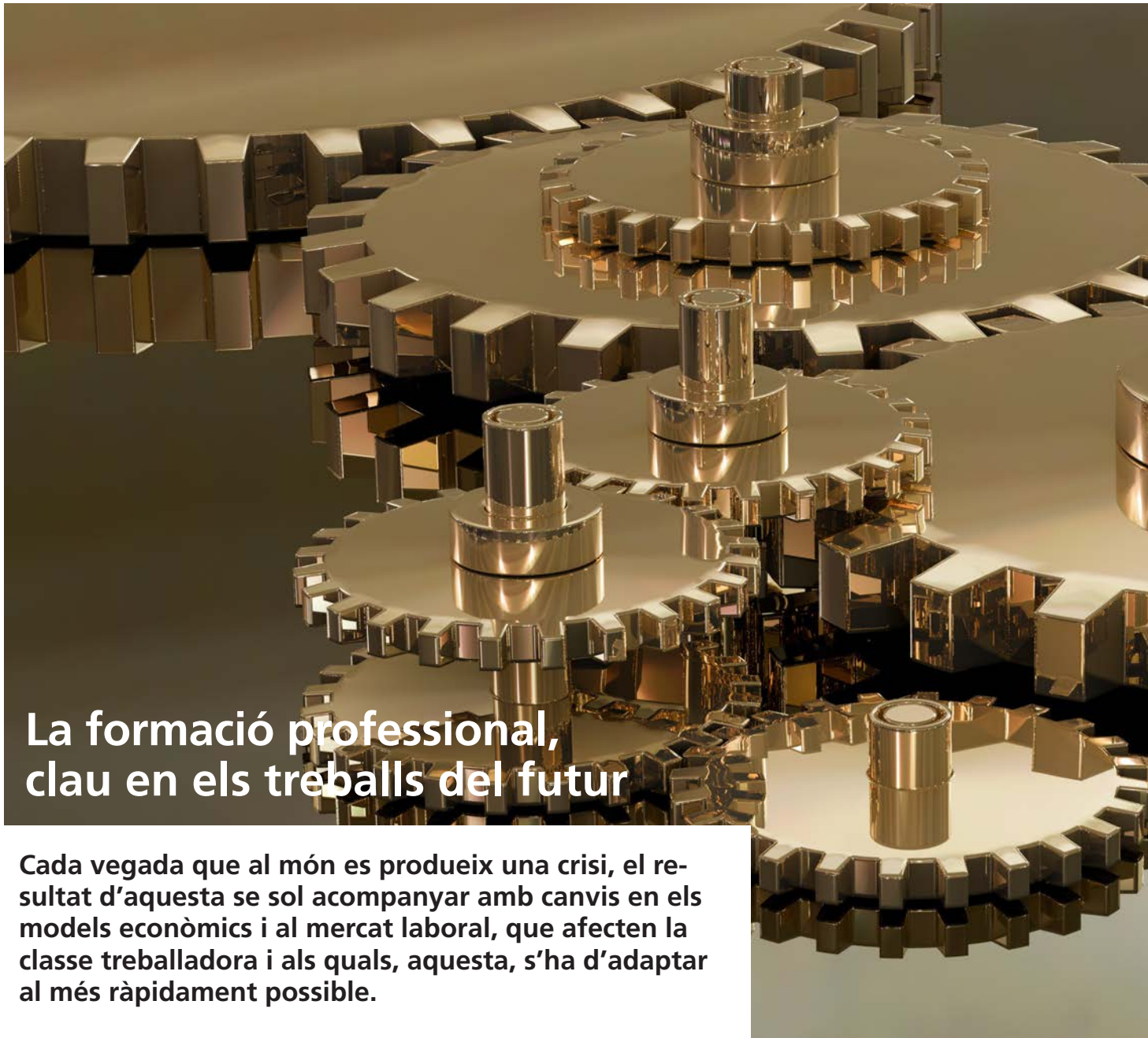
Nos parece interesante destacar el impulso en materia de formación, poniendo el foco en aquellos jóvenes que abandonaron de forma temprana la enseñanza. El refuerzo de los servicios públicos de empleo con la contratación de tres mil orientadores que permitirá lanzar un servicio personalizado de atención, orientación y seguimiento para los jóvenes con el objetivo de construir itinerarios de formación y empleo adaptados a cada circunstancia. Asimismo el Gobierno se compromete a elaborar un Estatuto del Estudiante en Prácticas No Laborales que a nuestro juicio debe cumplir tres objetivos: dotar de calidad a las prácticas no laborales siempre vinculándolas a algún programa de formación, establecer el conjunto de derechos que tendrá el estudiante y asignar las competencias necesarias a la inspección de trabajo para el control del fraude. Además el plan subraya la necesidad de reforzar la causalidad de la contratación temporal, combatir el fraude en

la contratación a jornada parcial y establece el contrato de formación y aprendizaje como el adecuado para desarrollar las prácticas asociadas a la FP dual.

Este es un acuerdo que a nuestro juicio supone un avance. Ahora nos toca garantizar su implantación en cada Comunidad Autónoma, ámbito en el que nuestras organizaciones territoriales y espacios de juventud deben jugar un papel fundamental, ser exigentes con el desarrollo de los compromisos adquiridos por el Gobierno y demandar una evaluación rigurosa que nos permita analizar el impacto de cada una de las medidas para tomar las decisiones oportunas.

Finalmente, desde CCOO no dejaremos en reivindicar las medidas necesarias que no estando contempladas en el plan consideramos imprescindibles para mejorar la vida de los jóvenes. Por eso presentamos el Informe #GeneraciónMóvil <http://www.ccoo.es/33ed146a307424911448bbf9371d7177000001.pdf> en el cual proponíamos diez ejes de trabajo a desarrollar en los ámbitos de la educación, el empleo y la vivienda. Seguimos trabajando y luchando para lograr un presente y futuro digno para la juventud. ■





La formació professional, clau en els treballs del futur

Cada vegada que al món es produeix una crisi, el resultat d'aquesta se sol acompanyar amb canvis en els models econòmics i al mercat laboral, que afecten la classe treballadora i als quals, aquesta, s'ha d'adaptar al més ràpidament possible.

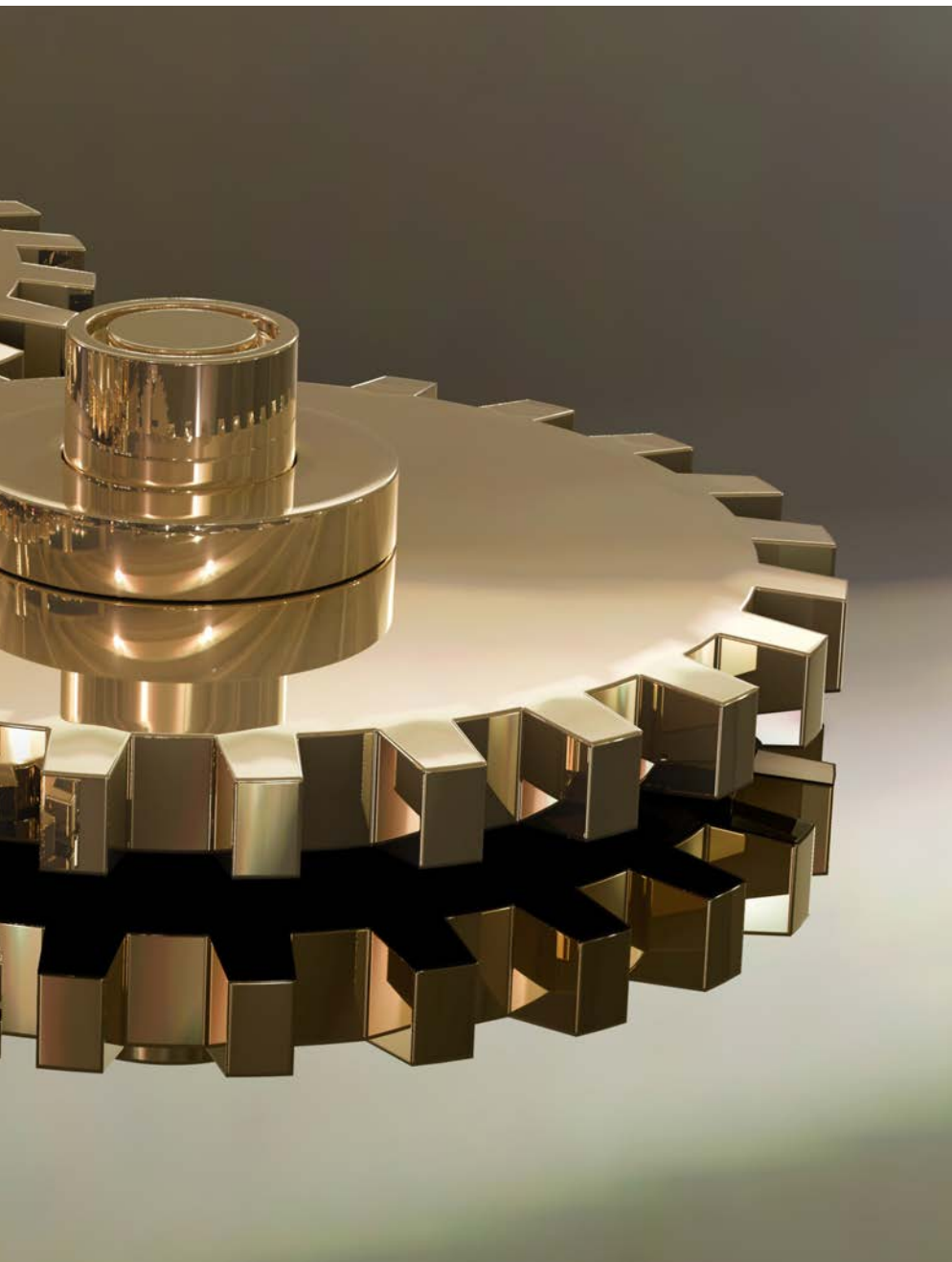


Yolanda Calvo
Secretària d'Ocupació i Formació
CCOO Illes Balears

Com no podia ser menys, després de la crisi que hem sofert entre els anys 2008 i 2013, s'ha produït un canvi de tal manera, que ja es parla d'una nova era cridada l'"Era del canvi". És l'era de la digitalització, de la indústria 4,0, de la intel·ligència artificial i de la robotització. I no podem deixar de tenir en compte que els canvis es produeixen cada vegada més ràpidament i més seguits, ja que, un canvi ajuda al fet que el següent

es produeixi en un període de temps menor.

Perquè les treballadores i els treballadors puguin adaptar-se a aquesta nova era i tenir un lloc de treball digne, necessiten una formació, especialment una Formació Professional de qualitat, tant al món educatiu com al llarg de la vida. Perquè són tècnics de formació professional els que ja està demandant el mercat laboral, i els que necessitem en un curt espai de temps per poder desenvolupar i mantenir totes les tecnologies que cada vega-



da es fan més necessàries en les empreses i en la nostra vida diària.

Considero que és la Formació Professional la que permetrà, que com a conseqüència de les variacions demogràfiques que s'estan produint, en donar-se un envelliment de la població, que les persones es reciclin i actualitzin al llarg de la seva vida laboral que sembla que tendirà a allargar-se, i puguin seguir desenvolupant les seves habilitats durant més temps. És la que ens ajudarà a donar resposta als canvis cli-

màtics que ja estem observant, en formar a les treballadores i els treballadors en sectors com el de les energies renovables o de l'economia verda, que a més de crear nous llocs de treball permetran intentar minimitzar els efectes d'aquest canvi. I és la Formació Professional la que afavorirà que les noves tecnologies es desenvolupin i funcionin, en formar als nous tècnics en aquests sectors. Sense oblidar-nos que aquesta formació és la que el mercat laboral està demandant perquè també els nostres joves

puguin trobar llocs de treball estables i de qualitat.

Per tot això, crec que la Formació Professional, que ha d'estar propera a les empreses per donar respostes a la nova era i per formar a les treballadores i treballadors a les noves tecnologies, és la clau per realitzar els treballs que ja estan sorgint davant nosaltres. Però ha de ser una formació actualitzada, en la qual es puguin aprendre les noves tècniques i utilitzar les noves tecnologies, la que doni perspectives de futur tant als joves que s'incorporen al mercat laboral, com a aquells que necessiten formar-se de nou o actualitzar els seus coneixements. Per a això, tant els centres de formació com les empreses han de tenir una relació estreta i fluida, que permeti conèixer en que consisteix la formació que s'ofereix i complementar-la amb l'experiència als centres de treball, sense oblidar que aquestes persones que s'estan formant són alumnes als quals cal tutoritzar i guiar durant el seu període d'aprenentatge o reciclatge. Ha de ser una formació en alternança, en estar uns dies al centre formatiu i uns altres en l'empresa, on es garanteixi el dret a l'aprenentatge de l'alumne sense córrer el risc de convertir-se en un sistema que facilita mà d'obra barata o gratuïta i sense drets, i que condueix a la perversió del sistema i al seu fracàs més estrepitós.

I perquè tot això es pugui produir ha d'haver-hi una comunicació constant i sincera entre el món de la formació i el món empresarial de la mateixa manera que ha d'existir un objectiu comú en el Ministeri d'Educació i Formació Professional i el Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social, perquè si no és així, tot serà paper mullat. ■

Subir el salario mínimo no daña el empleo

El titular de este artículo es la contundente afirmación de Joseph Stiglitz, premio Nobel de Economía en el año 2001, ex asesor de Zapatero y Clinton, y cuyas tesis y planteamientos no se encuadran precisamente entre las corrientes más revolucionarias.



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

Comenta que la (previsible) subida del salario mínimo en España tendría un impacto “insignificante o incluso positivo” sobre el empleo, justificando su opinión en los numerosos estudios realizados sobre el tema en Estados Unidos, cuyas conclusiones van en contra de las previsiones catastrofistas, y donde además las subidas en algunos casos rondan el 100%, lejos del 22% prometido en nuestro país.

El aumento del SMI a 900€ es uno de las medidas contempladas en el acuerdo suscrito entre el Gobierno y Podemos. Le corresponde al ejecutivo establecer anualmente su importe, por lo que si finalmente no hubiera Presupuestos por falta de apoyos políticos, será él quien decida si impone esa medida. Este porcentaje del 22% es el mayor en un año desde el año 1977, momento en el cual el SMI subió en dos ocasiones (un 15,8% y un 13,6%). La medida supera la senda que había pactado el anterior ejecutivo de Rajoy con los agentes sociales, que preveía una subida a 850€ en 2020, si la economía crecía como mínimo un 2,5% cada año y la afiliación aumentaba en 450.000 cotizantes anuales. Según las estimaciones del Gobierno, la medida podría beneficiar a cerca de 1.340.000 trabajadores y trabajadoras, el 10% de la población asalariada.



Como no podía ser de otro modo, la propuesta ha desatado una tormenta, especialmente entre aquellos que impulsaron y defendieron (y que continúan en la misma línea argumental) las medidas del Gobierno anterior para forzar una devaluación de los salarios que es permanente, ya que se man-



tiene independientemente de la situación de la economía (cinco ejercicios de crecimiento continuado) y de las empresas, cuyos beneficios han alcanzado los niveles previos a la crisis. Una devaluación salarial ajena a cualquier consideración vinculada con el ciclo económico o con las necesidades de

competitividad, y sólo justificada por la intención de producir una permanente transferencia de rentas desde los salarios más bajos hacia los beneficiarios.

Veamos algunos datos que reflejan esa pobreza de los salarios en Baleares: el salario medio mensual en 2017 alcanzó los 1.797€ (92€ menos que la media estatal); la subida entre los años 2012-2017 alcanzó la escalofriante cifra de 116€ (INE), La Agencia Tributaria por su parte, recoge que el salario medio anual de los trabajadores en el 2017, ascendía a 19.941€, y en el caso de las trabajadoras era de 16.490€.

El Banco de España también se apunta a ese ataque feroz de la subida, y señala igualmente entre sus argumentos, el impacto sobre el empleo. Los datos (INE), desmontan esa efecto nocivo sobre el mercado de trabajo: en el primer trimestre del 2017, coincidiendo con la subida del SMI en un 8%, la ocupación creció especialmente entre aquellos colectivos con mayores tasas de paro: jóvenes y mayores de 55 años.

Pero curiosamente el Banco de España no hace la más mínima alusión a los beneficios que podría aportar, como el aumento del consumo, la demanda interna, la recaudación de impuestos, la sostenibilidad del sistema de pensiones, la mejora de la cohesión social, o la reducción de los índices de pobreza y exclusión social: el 26,6% a nivel estatal y del 24,7% en nuestra comunidad, con un crecimiento interanual del más de 5 puntos (entre los peores de la UE).

¿Qué razones, o qué resistencias se esconden en esos funestos pronósticos sobre la subida del SMI? El no querer reconocer que la aplicación de las medidas de la reforma laboral de 2012, han logrado esa devaluación permanente de los salarios, y el consiguiente incremento de las desigualdades entre los niveles salariales más altos y los más bajos; o el hecho de que España es el país donde es necesario un mayor incremento del SMI para alcanzar el umbral de referencia del 60% del salario medio recomendado por la Carta Social Europea. O una cuestión que en CCOO conocemos de primera mano: la empecinada rigidez de las organizaciones empresariales a aceptar y aplicar, a través de los convenios colectivos, el acuerdo firmado recientemente (AENC), en especial el establecimiento de un salario mínimo de convenio que alcance los 14.000€ anuales en el año 2020. No nos dejemos engañar: se creará más y mejor empleo, de mayor productividad y en consecuencia, más sostenible, y además los trabajadores y trabajadoras percibirán un salario más acorde a su cualificación y formación. ■

La importància de reclamar un bon finançament pels consells insulars



Pepa Ramis
Unió Insular de Mallorca

Més d'una dotzena d'entitats i organitzacions de les Illes constituïren a finals de l'any 2016 el Grup Promotor 'Per un bon finançament'. La implicació en aquest projecte de CCOO Iles Balears, i, després, de la Unió de Mallorca ha estat, des del principi, fonamental ja que l'objectiu perseguit no ens és aliè com a organització: sensibilitzar a tota la comunitat política de la nostra terra i de tot l'Estat de la importància de l'activisme a l'hora de reivindicar un nou model de finançament per la nostra Comunitat Autònoma

és que el malestar davant la situació d'infradotament del Govern Central amb les Illes Balears ha arribat a ser insostenible: ens trobem amb greus mancances de recursos en Educació, Sanitat i Serveis Socials, recursos urgents i necessaris per a la ciutadania.

No ens podem enganyar: que el tren arribi als pobles del Llevant de Mallorca, que un ciutadà pugui ser atès amb la major rapidesa i professionalitat a un hospital, que pugui ser operat en el menor temps possible, que hi hagi recursos i els suports necessaris a les nostres escoles, que l'empresa que vol exportar sofreixi el menor cost possible per la insularitat, que un petit o gran empresari del sector turístic tingui els serveis de depuració i sanejament de qualitat, que treballadors/es lligats al sector turístic surtin de la temporalitat laboral, que els joves i els treballadors puguin tenir orientació professional i laboralTot això depèn de la situació econòmica



i financera de les nostra Comunitat autònoma i dels Consells Insulars.

Un reconeixement efectiu de la nostra condició insular, mitjançant l'aprovació d'un Règim Especial per a les Illes Balears és una eina bàsica per tal d'incrementar substancialment les inversions estatals. Però no només això : el pagament de les inversions estatutàries que encara se deuen, una aposta ferma per la corresponsabilitat de l'Estat amb l'assumpció del deute de la nostra comunitat, la cogestió aeroportuària i la derogació de la Llei Montoro. Tots aquests són acords estratègics defensats no només per aquesta Plataforma sinó també reivindicades des de fa temps per la nostra organització sindical. Cal recordar que les nostres institucions municipals i insulars pateixen les restriccions de la Llei Montoro que impedeix que aquestes puguin gastar els seus romanents en polítiques socials, culturals, esportives... o en incrementar les seves plantilles per

modernitzar i millorar els servei que ofereixen a la ciutadania. Molts milions d'euros tenen els nostres ajuntaments que no es poden gastar en millorar la qualitat de vida de la gen t!! I això no només atempta contra l'autonomia municipal, com ells defensen, sinó que també va en detriment dels drets de la ciutadania de la nostra terra. "No pot ser que es recaptin uns diners i que aquests no reverteixin amb serveis o amb infraestructures per al poble" repeteixen constantment.

Des de la Unió de Mallorca defensem que la importància d'aconseguir un nou REB no només és a nivell autonòmic. Des des de l'àmbit insular, preocupa i molt, el tema econòmic ja que els consells (referents institucionals a cadascuna de les nostres Illes) estan immersos en un procés de traspàs de competències. Aquestes sense una dotació pressupostària suficient per poder executar-les de manera eficaç i àgil són completament inviables. Els consells no poden assumir competències sense un bon finançament ja que això repercutiria directament als municipis i a la ciutadania en general. Com a referent sindical de CCOO de la política insular, hem volgut deixar clar el nostre posicionament als representants polítics de Mallorca: cal potenciar el federalisme interior sempre donant als consells insulars la rellevància institucional que els pertany sobre la base de l'estatut. Però per aconseguir-ho, a més de la potestat reglamentària (modificar la norma per donar seguretat jurídica a l'actuació dels consells en les noves competències assumides), és imprescindible un augment del REB a nivell autonòmic ja que aquest implicarà sempre un traspàs de competències suficientment dotat, des del punt de vista econòmic. I aquest repercutirà a treballadors i treballadores. Per això cal que consells insulars i Govern Balear siguin un "front com" per seguir reclamant aquest millor finançament a l'Estat.

Actualment s'està treballant en els traspassos al Consell de Mallorca : en agricultura, transport terrestre, ordenació turística, residus i polítiques d'igualtat. Però sempre es topa amb el mateix esglaió: els diners. Des de la Unió hem demanat seny als representants de l'administració insular ja que és cabdal que en un moment com l'actual, aquestes es realitzin en garanties de pressupost suficient. La situació deficitària del govern de les Illes sembla que no garanteix, un finançament òptim pel Consell Insular. La consecució del nou REB no només obrirà les portes al finançament "adequat" dels consells insulars, sinó que també beneficiarà a tots, ja que aquests són la institució més propera a ciutadans i ciutadanes després dels ajuntaments. ■

Mujer, Trabajo y Salud

El Gabinete de Salud Laboral de CCOO Illes Balears en el marco del proyecto con código de acción AT2017-0024 financiado por la Fundación Estatal de Prevención de Riesgos Laborales, F.S.P., realizó en la primavera del 2018, en Ibiza, Maó, Palma y Valencia, una jornada de información y sensibilización sobre la diferencias de la exposición a los riesgos laborales y como afectan sus consecuencias a las mujeres.

Gabinet de Salut Laboral
CCOO Illes

A continuación os dejamos un extracto de los contenidos que se trataron.

¿POR QUÉ ES NECESARIO ABORDAR LA SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

- Por la infravaloración del trabajo de las mujeres.

La mayoría de las mujeres trabajan en determinados sectores de actividad (limpieza, hostelería...) y ocupan puestos de trabajo de nivel inferior al de los hombres. Además, tienen tasas más altas de temporalidad y parcialidad. Todo ello tiene como consecuencia una importante brecha salarial.

- Por la invisibilidad de los riesgos específicos de las mujeres.

No existen apenas estudios específicos, ni suficientes conocimientos

sobre los efectos que provocan los riesgos laborales en la salud de las mujeres, ni siquiera en los relativos al embarazo y la lactancia.

- Por la doble carga de trabajo que soportan las mujeres.

La de su trabajo y la de las responsabilidades domésticas y familiares que asumen.

- Por la consideración de que las mujeres están menos expuestas a riesgos.

- Con frecuencia, en prevención se subestiman las condiciones, la carga de trabajo y los riesgos para las mujeres, al considerar sus trabajos como más seguros que los de los hombres.

El riesgo con mayor incidencia en las mujeres trabajadoras:

EL PSICOSOCIAL

Las mujeres y el estrés

Entre los factores de estrés labo-

ral particulares en las mujeres, se incluyen:

- Discriminación, trabajos infravalorados, tareas con gran exigencia emocional, doble presencia, mayor exposición a violencia ejercida por terceros, acoso laboral y sexual...

Entre las desigualdades en las condiciones de trabajo podemos mencionar:

- Los puestos de trabajo ocupados por mujeres en su mayoría no dejan margen de autonomía y decisión, con escasas posibilidades de organizar su trabajo y de desarrollarse profesionalmente.

- Bajos salarios, promoción profesional muy limitada y alta temporalidad y parcialidad, provocan condiciones laborales muy precarias.

— Las mujeres se responsabilizan y llevan a cabo la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo



cual implica una doble carga de trabajo, ya que deben simulta-
near las exigencias y responsabili-
dades de los dos ámbitos.

- La exposición a factores de ries-
go psicosocial se asocia a enfer-
medades como trastornos car-
diovasculares, mentales (como
ansiedad y depresión), respirato-
rios, gastrointestinales, dermato-
lógicos, músculo- esqueléticos,
inmunitarios o endocrinos.

- La falta de reconocimiento de
estas problemáticas como enfer-
medad profesional dificulta su vi-
sibilización en los registros oficiales.

El riesgo ergonómico. Cuando el dolor viene del trabajo

- Está presente en la mayoría
de los puestos de trabajos des-
empeñados por mujeres: limpie-
za, sanidad, oficinas, servicio do-
méstico....,lo que explica la alta
frecuencia de trabajadoras con

trastornos músculo-esqueléticos
derivados del trabajo.

- En estos puestos de trabajo se
realizan con frecuencia posturas
forzadas, movimientos de repeti-
ción o manipulación manual de
cargas, que comportan riesgos
de lesiones como el síndrome
del túnel carpiano, inflamación
de las articulaciones, tendinitis,
bursitis, epicondilitis, cervicalgias,
lumbalgias....

- Habitualmente, las exigencias
físicas de la tarea exceden las
capacidades de las trabajadoras,
produciendo fatiga física, discon-
fort o dolor. A su vez el diseño
de los equipos y las herramientas
utilizadas no tienen en cuenta las
características antropométricas
de las mujeres.

- Además, la exposición conti-
nuada a estas condiciones de tra-
bajo inadecuadas, suele conducir
a la aparición de lesiones de ma-

yor o menor gravedad que afec-
tan al sistema músculo-esqueléti-
co: tendones, vainas tendinosas y
músculos.

La maternidad y la lactancia

- Es el único ámbito de la salud
laboral de la mujer donde la in-
vestigación, la normativa y los
instrumentos para la intervención
preventiva, están ampliamente
desarrollados.

- Pero aún así, existen importan-
tes carencias, como por ejemplo,
la protección respecto a determi-
nados riesgos, como manipula-
ciones de cargas o caídas que se
consideran de obligada protec-
ción a partir de determinada se-
mana, cuando sería aconsejable
durante todo el embarazo.

La participación de la represen-
tación sindical y de las trabaja-
doras, es imprescindible para la
inclusión de la perspectiva de gé-
nero dentro de la prevención.

Algunas propuestas...

-Proponer y acordar políticas y
acciones preventivas que actúen
sobre las desigualdades de géne-
ro dentro de las empresas.

Exigir la inclusión de los aspectos
de género en las evaluaciones de
riesgos.

-Desagregar los estudios por sexos,
a nivel ergonómico, higiénico...

-Visualizar la salud de las muje-
res, incluyendo como elementos
determinantes en la salud laboral
de la mujer, no solo los proble-
mas relacionados con a materni-
dad, sino también los trastornos
menstruales o la menopausia.

-Solicitar ropa de trabajo y equipos
de protección diseñados y adecua-
dos a la fisonomía femenina.

-Exigir medidas, como la flexibi-
lización de los horarios de traba-
jo, destinadas a mejorar el equi-
librio entre el trabajo y la vida
privada. ■

FE-CCOO Illes: reptes aconseguits i reptes de futur

Aquest 2018 ha estat un any ple de reptes i fites per a la Federació d'Ensenyament de CCOO i una d'elles ha estat la signatura, el 19 d'octubre, del "I Conveni Autonòmic de Protecció de menors i reforma juvenil" amb una representativitat del 86,3% de CCOO.



Eduardo Rodriguez
Delegat FE-CCOO de menors



Rosa Miró
Delegada FE-CCOO UIB

Amb aquest conveni s'ha aconseguit millorar les condicions laborals dels treballadors i treballadores del sector i suposarà establir la jornada laboral a les 37,5 hores així com un augment salarial que arribarà, al 2022, a un salari brut anual de més de 25.000 euros per educadors i educadores i gairebé 20.000 per auxiliars educatius.

La FE-CCOO ha defensat i continua defensant l'equiparació salarial per a tots els treballadors i treballadores que realitzin la mateixa feina amb la màxima "a mateix treball, mateix salari". Aquest conveni possibilita que tots els treballadors i treballadores del sector de menors a les Illes Balears tinguin un mateix salari i un salari digne, independentment de l'entitat en què es trobin.

Cal destacar la col·laboració i l'esforç econòmic de les administracions públiques (I.M.A.S. i Conselleria de Serveis Socials i

Cooperació de les Illes Balears principalment) per tal de facilitar l'entrada en vigor d'aquest conveni. Això suposa un primer pas per implicar administracions públiques, entitats, sindicats i treballadors i treballadores en la dignificació del sector al mateix temps que es milloren les condicions laborals i la qualitat de l'atenció que es dona a les persones usuàries. A més, també s'obre la possibilitat a la negociació d'altres convenis autonòmics del tercer sector (Discapacitat, Acció i intervenció social ...)

De cara al 2019 estem fent una acció directa a la Universitat on tindrem eleccions sindicals aquest nou any. Els eixos de les nostres propostes són:

- Treballar en la derogació dels RD 14 de mesures urgents de racionalització de la despesa pública en l'àmbit educatiu i 20/2012 de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària per tal de poder millorar les condicions laborals i salarials del PDI (Personal Docent i Investigador) i PAS (Personal



d'Administració i Serveis) de la Universitat.

- Garantir una financiació pública suficient per a la Universitats espanyola que s'aproximi a la mitja d'inversió de la UE i a la OCDE.
- Recuperar els nivells de finançament públic per a la I+D existents al 2009 a la Universitat de les Illes.
- Impulsar un pacte que allunyi



l'educació superior de la lluita partidista.

- Desenvolupar polítiques d'igualtat reals i mesures per conciliar la vida laboral i familiar mitjançant accions positives.

- Consolidar el dret a la negociació col·lectiva de la Universitat i articular-lo mitjançant le meses sectorials d'universitat.

- Impedir la destrucció de treball

estable a la universitat pública i exigir la recuperació dels llocs de treball perduts.

- Recuperar el poder adquisitiu i demanar millores a les retribucions.
- Treballar per un estatut del PDI digne que doni resposta als problemes reals del professorat.

CCOO és un sindicat reivindicatiu, de classe, unitari, democrà-

tic i independent, sociopolític, internacionalista, d'homes i dones. Apostem per una Universitat pública de qualitat on es realitzi recerca bàsica i aplicada, amb transferència a la societat, composta per plantilles de PDI i PAS estable, amb equitat d'accés a l'educació superior i que respongui essencialment a la dimensió social. ■

CCOO ret homenatge a Manolo Cámara, primer Secretari General a les Illes Balears



A l'acte que CCOO de les Illes Balears celebra cada any en homenatge als afiliats i afiliades amb 30 anys de militància al sindicat, i al marc a la commemoració dels 40 anys de la constitució de CCOO a la nostra comunitat autònoma, es reté homenatge a Manolo Cámara, qui fou el primer Secretari General de CCOO Illes Balears.

Un Primer de Maig mullat



Enguany el temps no perdonà, i tinguérem un Primer de Maig passat per aigua. Tot i això, fou un dels més multitudinaris dels darrers anys. Es sumaren als sindicats convocants (CCOO, UGT i STEI) els partits polítics de l'esquerra. Llàstima no poder gaudir de la festa preparada al Parc de la Mar. L'any que ve serà.

Conociendo los derechos en formación



En el pasado mayo, tuvo lugar una jornada formativa dirigida a delegadas y delegados de CCOO, para conocer los derechos a la formación en la empresa. La formación sindical constituye un eje central en este mandato

Presentado el Informe del Observatorio Social para las personas mayores



El Informe ha sido presentado por Julián Gutiérrez, Secretario General de la Federación estatal de Jubilados y Pensionista de CCOO, quien estuvo acompañado por Rafaela García, su homóloga en Baleares y por José Luis García, Secretario General de CCOO de les Illes Balears. En dicho informe se aboga en todo momento por un envejecimiento activo.

Palma contra el racismo



CCOO de les Illes signà el protocol contra la discriminació, el racisme i la xenofòbia a Palma amb el Batle de Ciutat, Antoni Noguera, la Consellera de Serveis Socials i Cooperació, Fina Santiago i altres entitats socials.

CProu de violència contra les dones



El sindicat ha tingut una presència activa a tots els actes que s'han dut a terme en el Dia Internacional per l'eliminació de les violències masclistes. Hem cridat ben fort "Ni una menys".

Unas relaciones laborales modernas propias de un país desarrollado



Unai Sordo impartió una de las conferencias del curso "Unas relaciones laborales modernas propias de un país desarrollado," organizado por la UNED, donde expuso las repercusiones de la Reforma Laboral de 2012 en las actuales relaciones laborales.

CCOO con las camareras de pisos



La Federación de Servicios de CCOO de les Illes Balears ha participado y apoyado las reivindicaciones del colectivo de las camareras de pisos: jubilación anticipada, reducción de las cargas de trabajo y reconocimiento de las enfermedades profesionales.

CALENDARI LABORAL 2019

1 de gener - Dimarts	Cap d'any
1 de març - Divendres	Dia de les Illes Balears
18 d'abril - Dijous	Dijous Sant
19 d'abril - Divendres	Divendres Sant
22 d'abril - Dilluns	Dilluns de Pasqua
1 de maig - Dimecres	Festa del Treball
15 d'agost - Dijous	Assumpció de Maria
12 d'octubre - Dissabte	Festa Nacional
1 de novembre - Divendres	Dia de Tots Sants
6 de desembre - Divendres	Dia de la Constitució
25 de desembre - Dimecres	Dia de Nadal
26 de desembre - Dijous	Segona festa de Nadal

CEMEX no se cierra



Un grito unánime de CCOO de les Illes Balears CEMEX no se cierra. Unai Sordo, Secretario General Confederal de CCOO, junto a José Luís García y Miguel Pardo se reunieron con la Delegada del Gobierno, Rosario Sánchez, y el Conseller Iago Noguera, para tratar sobre las posibles soluciones al conflicto de CEMEX.

Minut de silenci a CCOO de les Illes Balears per les víctimes de les inundacions a Sant Llorenç del Cardessar.



CCOO de les Illes Balears vol deixar palesa del profund dolor per les víctimes mortals arran de les inundacions provocades pel desbordament del torrent que travessa el municipi de Sant Llorenç i expressa el seu condol amb els familiars i amics de les que han deixat.

Reconeixement del Consell Insular de Mallorca al sindicalisme de classe



El Consell Insular de Mallorca lliurà la Medalla d'Honor i Gràtitud de la institució a CCOO de les Illes Balears i a UGT per la seva tasca en defensa de la classe treballadora. Recollí la distinció José Luis García en nom del sindicat.

Jornada "Sindicalisme i municipalisme"



La Confederació Sindical de CCOO de les Illes Balears i les Fundacions Darder Mascaró organitzaren el mes de juny la jornada que amb el títol "Sindicalisme i Municipalisme" fent una reflexió sobre el paper que poden jugar els sindicats al marc de les polítiques locals.

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

Jornadas Alianza Mar Blava en el Parlament de les Illes Balears



José Luis García participó en el Parlament de les Illes Balears en las Jornadas organizadas por Alianza Mar Blava. Para el Secretario General de CCOO de les Illes "el empleo en renovables es de más calidad, con nula estacionalidad, baja temporalidad y muy cualificado. Para ello, es necesario el consenso para una transición justa".

Lola Santillana participó en la presentación del Informe sobre ocupación en energías renovables en Baleares



A la presentación, conjunta con José Luis García, asistió como invitado el Conseller de Territori, Energía y Movilidad de la CAIB, Marc Pons. Este estudio encargado por CCOO de les Illes Balears y realizado por ISTAS, se ha convertido en un referente nacional sobre las posibilidades de ocupación en renovables.

Sindicalisme proper



Ha continuat, durant aquests mesos, la campanya engegada pel sindicat en l'àmbit municipal per exposar, de manera propera, les propostes que defensem, tant en les empreses com en les institucions. Seguim al centre de la societat.

Les plataformes balear i valenciana per un finançament autòmic just reclamen un canvi del sistema



CCOO participà a València a la reunió d'una delegació de la Plataforma per un Bon Finançament de les Illes Balears i la comissió per un Finançament Just del País Valencià on es va fer una anàlisi compartit de la situació del finançament autòmic i s'acordaren actuacions conjuntes.

La mobilització dels treballadors i treballadores de l'àrea pública no atura



La Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO de les Illes Balears continua amb les seves reivindicacions per a la recuperació dels drets perduts els darrers anys fruit de les retallades. Seguim a l'ofensiva.

Seguimos luchando por unas pensiones dignas



Para CCOO de les Illes Balears, por lo que se refiere al tema de las pensiones, hemos de pasar de las palabras a los hechos y revertir de una vez la reforma del 2013 y garantizar unas pensiones suficientes y dignas, para hoy y para mañana”.

LUMSA, objetivo cumplido



Tras conseguir un aumento salarial del 21% entre 2017 y 2010, se desconvocó la huelga en la empresa FCC-LUMSA concesionaria de recogida de basura en Manacor. Otro triunfo de la Federación de Construcción y Servicios de CCOO.



CCOO apuesta per la Responsabilitat Social en la Empresa



José Luis García signà el protocol sobre Responsabilitat Social Empresarial del Consell Insular de Mallorca. Una bona iniciativa del Departament d'Economia i Hisenda del CIM. Esperam que doni fruits en benefici de la sostenibilitat i dignificació dels treballadors i del medi ambient.

CCOO de les Illes Balears se reúne con la Ministra Magdalena Valerio

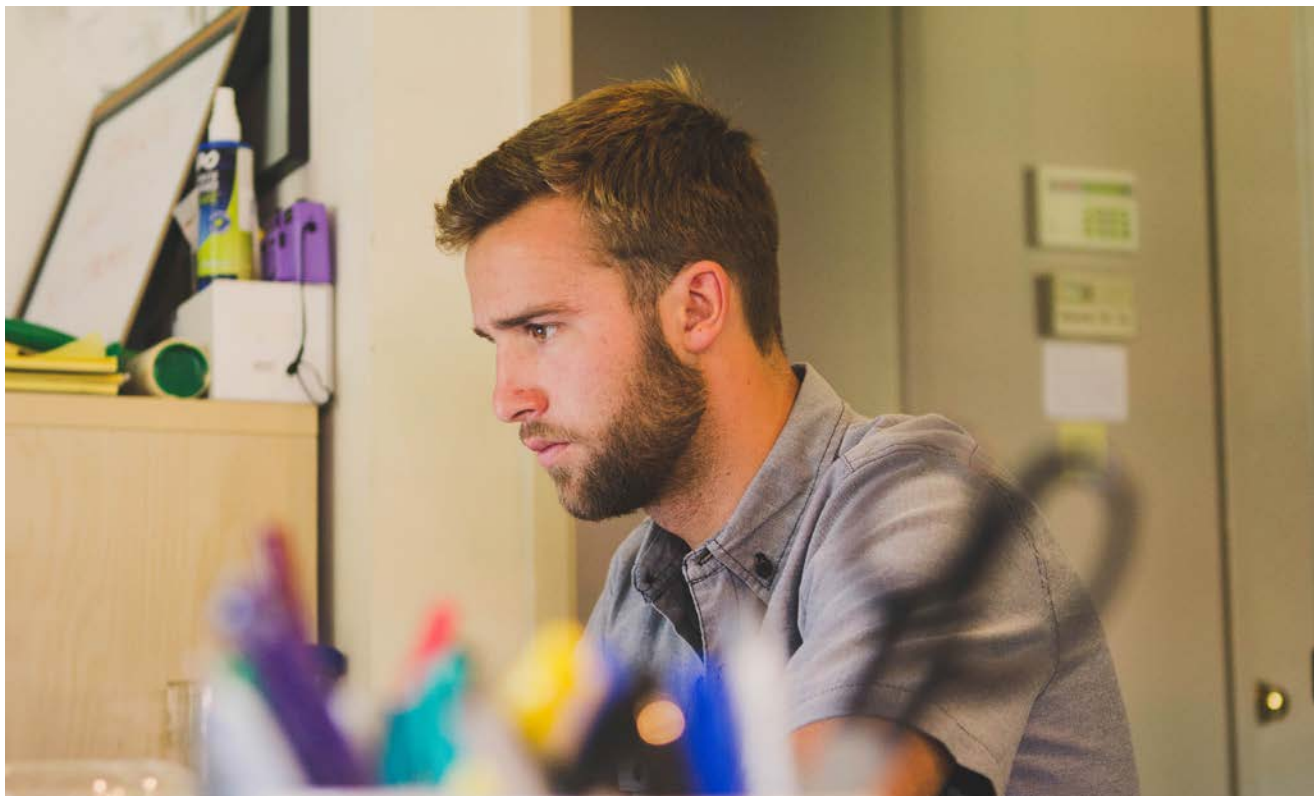


José Luis García y Silvia Montejano se reunieron la Ministra de Trabajo del Gobierno de España. Silvia Montejano manifestó a la Ministra que es primordial el reconocimiento de enfermedades profesionales en hostelería, “Dignificar el sector para que no se enferme trabajando en los hoteles y restaurantes” apuntó.

Acuerdo en el Convenio de Limpieza de Edificios y Locales de Baleares



Después de intensas negociaciones se alcanzó el acuerdo en el Convenio de Limpieza de Edificios y Locales con subida salarial del 12,25% en cuatro años. Otro triunfo de la Federación de Construcción y Servicios



La reversió dels serveis públics

Estem en l'última part d'una legislatura en què, en relació a les empleades i empleats públics on la relació laboral consisteix en la prestació dels serveis públics essencials per a la ciutadania, s'ha caracteritzat pel gir de 180° si ho comparem amb la deriva per la qual l'anterior Govern del PP, duia a terme quan governava.



Pep Ginard
Secretari General FSC-Illes Balears

Eren els temps de l'aprovació de decrets lleis retallant drets, en la qual es practicaven acomiadaments per dotzenes, i relegava la prestació directa dels serveis públics per darrere de la concessions administratives, provocant una veritable subhasta dels plecs de condicions, per lliurar-la al millor postor, la majoria de les vegades

al que oferia una oferta més econòmica per gestionar el servei en qüestió, provocant la seva precarització.

No obstant això en diferents comunitats autònomes, també a la nostra, es posava damunt de la taula, a proposta del sindicalisme de classe, la necessitat d'establir una compilació de requisits que formessin part dels plecs de condicions que havien de sortir a concurs per a la posterior adjudicació. Havien nascut les "Clàusules Socials"

Es tractava d'incloure en els plecs de condicions referències al compliment del Conveni Col·lectiu de caràcter sectorial, garantia pel manteniment de l'ocupació en les mateixes condicions quan acabés el contracte que com s'havia adjudicat, millor puntuació per a aquelles empreses que invertissin en sostenibilitat ambiental, contractacions de persones incloses en grups vulnerables per accedir al mercat laboral, etc .. Apareix la possibilitat de poder



anar més enllà i es comença a estudiar la reversió del servei públic abans concessionat, per poder prestar-se de forma directa. Al setembre del 2015, CCOO aprova un document en la seva Comissió Executiva Confederal, en el qual s'aposta per l'enfortiment de la cosa pública com a motor de desenvolupament econòmic i font d'igualtat i distribució de la riquesa,

amb participació democràtica, on CCOO ha de liderar la iniciativa, garantint sempre el manteniment de l'ocupació i de les condicions laborals dignes dels treballadors i treballadores i la prestació de serveis públics de qualitat, el respecte als principis d'accés a l'ocupació pública, i la garantia i protecció dels drets laborals i professionals per a totes les persones assalariades

vinculades a la prestació de serveis públics.

El govern de Mariano Rajoy, contrari a qualsevol possibilitat per la qual es pogués posar en evidència, que la seva política de precarització de la prestació dels serveis públics havia fracassat, va incloure en el Projecte de Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2017, en la disposi-



ció addicional Vintè Sisena, un redactat per intentar bloquejar les iniciatives de reversió de serveis públics, utilitzant per a això l'ocupació (i la seva l'estabilitat) com a fre.

L'aparició de l'esmentada disposició addicional es va veure com un intent de frenar propostes polítiques de reversió a la cosa pública, o comunament anomenat

“municipalització” a qualsevol servei públic privatitzat.

La recent STC de 31 d'octubre 2018, per la qual es resol el recurs d'inconstitucionalitat presentat pel Grup Parlamentari Confederat de Units Podem-A Comú Podem-A Marea declara la inconstitucionalitat de la disposició addicional 26a de la Llei 3/2017, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2017, relativa a les “Limitacions a la incorporació de personal laboral al sector públic”. D'altra banda, l'entrada en vigor de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, norma que trasllada als ordenaments jurídics espanyols les Directives Europees de contractació del sector públic i que dóna més transparència al sector i incrementa els controls sobre la corrupció, morositat i revisa la lliure concurrència, entre altres coses estableix la possibilitat de recórrer davant el Tribunal Administratiu de Recursos Contractuals TARC, qualsevol adjudicació d'un contracte del sector públic. La FSC-Illes Balears, basant-se en una “presumpta” irregularitat en l'adjudicació del Servei de Grua l'Ajuntament de Palma, va impugnar la mateixa mitjançant recurs especial al TARC, el qual va provocar la suspensió cautelar de l'adjudicació. Actualment, s'està a l'espera que el TARC resolgui el recurs.

Arribats a aquest punt, en l'àmbit de la FSC-Illes Balears tenim alguns exemples de processos de reversió realitzats, i altres aprovats en ple municipal.

El Servei del SAT 010 (Servei d'Atenció al Ciutadà) es presta íntegrament per l'ajuntament de Palma, des del passat 1 d'abril. Els treballadors de l'empresa que prestava el servei van ser recol·locats, assignant-los altres funcions.

El Servei de Transport Urgent de Malalts i Accidentats en Ambulància de l'IBSalut. Tots els treballadors de l'empresa adjudicatària, van ser subrogats a l'empresa pública GESAIB.

El Servei ORA Palma (Operació de Regulació d'Aparcament) ha estat aprovat en el ple municipal la seva reversió, perquè passi a ser prestat per la Societat Municipal d'Aparcaments SMAP. Aquest procés genera molts dubtes entre els treballadors, i CCOO està seguint minuciosament tots els passos perquè es compleixin totes les garanties.

Així les coses, es genera un debat sobre quina és o quina ha de ser la qualificació d'un treballador que mitjançant un procés de reversió transita d'una relació laboral amb una empresa privada, a una empresa, societat o ens públic.

En conclusió, per a la FSC-Illes Balears el que hauria de quedar meridianament clar per evitar qualsevol tipus d'ambigüitat en relació a un procés de reversió hauria de ser l'obligació d'aplicar la subrogació quan així vingui determinat per la normativa laboral, considerant en aquests casos que sí que són empleats públics.

La possibilitat que, si així ho acorden, les diferents administracions o ens de dret públic puguin considerar a aquest personal com “a extingir” si no han superat un procés d'accés a l'ocupació pública i s'integren en una administració o ens de dret públic: amb això es dóna habilitació normativa a les administracions locals perquè el poguessin determinar amb aquesta fórmula, sense que amb això, s'impedeixi que es pugui optar per la figura de l'indefinit no fix.

Aclarir que en cap cas (s'integrin en una entitat de dret públic o en una societat mercantil pública) pot computar en taxa de reposició. ■

El comercio: la realidad del trabajo precario

La globalización, las nuevas tecnologías y la apertura de comercios de lunes a domingo ha cambiado nuestra forma de ver el comercio convirtiéndolo en un modo de ocio a costa de la precarización de los puestos de trabajo.

El sector del comercio, el segundo más importante en Baleares, después de la hostelería lleva aparejado desde hace ya unos años, sobre todo desde el comienzo de la crisis, un concepto cada vez más extendido en nuestra sociedad y contra el que tenemos que luchar con fuerza para que no lleguemos a aceptarlo con naturalidad, ese concepto es LA PRECARIEDAD en su más amplio sentido: contratos temporales, a tiempo parcial, de lunes a domingo, jornadas irregulares sin posibilidad de conciliar la vida laboral y personal y todo ello con unos salarios muy bajos y sin posibilidad de ascender. Desde la Federación de Servicios de CCOO en las Islas Baleares hemos venido denunciando, en multitud de ocasiones, la situación de precariedad que se estaba instaurando en un sector que aglutina en las Islas a más de 50000 trabajadores y trabajadoras y más de 20000 empresas y en el que en muchas ocasiones la juventud encuentra su primera puerta al mundo laboral, descubriendo una realidad que nada tiene que ver con la que soñaban. Creemos que es el momento de recuperar derechos que hemos perdido por el camino del miedo y de la angustia, el camino del "esto es lo que hay". Ahora, con la llegada de la campaña navideña veremos aumentar las contrataciones en todo el sector concentrándose altas cargas de trabajo en periodos muy concretos en los que se juega con el carácter temporal y parcial de los contratos y empleando las horas complementarias lo que hace que una persona no sea capaz de calcular ni su propio salario al final del mes ya que si su contrato es de 10 horas a la semana acaba haciendo el doble pero sin saber cuándo ni dónde y dejando plena libertad al empresario que se aprovecha de las herramientas que le ha dejado la Reforma Laboral imponiendo unas jornadas parciales que en la mayoría de los casos no es deseada por la trabajadora o trabajador que





Carmen María Carmona Burguillos
Secretaria de Acció Sindical
Federació de Serveis CCOO Illes Balears

desearía tener un empleo a jornada completa y con unas condiciones más estables tanto en materia de horarios como de salarios.

A colación de la precariedad vemos que nuevamente el rostro femenino también va unido a un sector en el que la parcialidad de los contratos, la temporalidad, cambios de turnos, horarios y pésimos salarios van de la mano del perfil femenino afectando mucho más a las mujeres que a los hombres.

En este mes de diciembre la Federación de Servicios de CCOO en Baleares presentará conjuntamente con UGT la denuncia del vigente convenio de Comercio en Baleares el cual finalizará en fecha 31 de marzo de 2019 por lo que es el momento oportuno para intentar dar un impulso y conseguir muchas de las mejoras que hemos conseguido en otros sectores como una subida salarial mayor a la anterior que fue de un 6,5 % en tres años, en ese momento se consideró satisfactoria pero si la comparamos con la recogida en el convenio de Hostelería de un 17% en cuatro años firmada el año pasado nos queda la sensación de tener que "pelear más" aunque ya sabemos que estamos hablando de dos sectores bien diferenciados.

En el anterior convenio se consiguió algo muy importante en materia de conciliación como fue la ampliación de la reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas hasta que el menor cumpliera los 14 años y la posibilidad de disfrutar de dos días de descanso consecutivo, éste es el camino que debemos seguir, consiguiendo que en los pequeños centros de trabajo se cumpla el convenio y dando todo nuestro apoyo a las trabajadoras y trabajadores que se acerquen al sindicato para informarse y reclamar sus derechos, a ellas y ellos deben ir enfocadas todas nuestras energías, para que se sientan amparadas por un convenio justo, digno y satisfactorio para todas y todos.

De l'Europa promesa a l'Europa malmesa

Després de la segona guerra mundial sorgeix la primera idea d'unió europea com a quelcom possible; ans, imprescindible.



Alejandro Miquel Novajra
Profesor antropologia UIB.

Dues afirmacions a la seva base: els pobles combaten entre ells per identitats nacionalistes i ideologies totalitàries (i es referien gairebé només als feixismes i al nazisme, però de reüll tocaven també el món soviètic); la nova comunitat europea defensarà els interessos de la població, evitarà les guerres i aconseguirà la pau: eterna, universal; la vella reivindicació kantiana. Finalment, s'establirà el *ius publicum europeum*, el dret comú i públic al continent. L'oferta era clara i, en general, encisadora: 1) la unió no reduiria els drets ja vigents a cada estat-nació, sinó que n'atorgaria més; 2) agrupar-se no suposa la renúncia a les ciutadanes prèvies, sinó la seva expansió, a més a més, no vinculada al destí de naixement o de sang,

sinó al fet de la lliure pertinença a un marc polític transparent, racional, voluntari i participatiu; 3) els drets humans, declarats a la ONU i a Europa mateixa, creixerien en tipus i abast afegint-hi els econòmics, ambientals, col·lectius, de gènere, laborals, de control dels propis temps i espai 4) aquesta nova entitat, a més a més, seria l'espai de referència, acollida i refugi per a qualsevol arreu el món que en necessités el suport i la protecció: primer, per les persones europees que havien perdut -literalment- llurs països durant les guerres; després, per a tothom que reunís les condicions per a poder-ne gaudir. 5) La unió aniria més enllà dels vells estats, presentant-se com a màxima expressió del govern democràtic mitjançant el directe control de les instàncies de governança per part de la nova ciutadania.



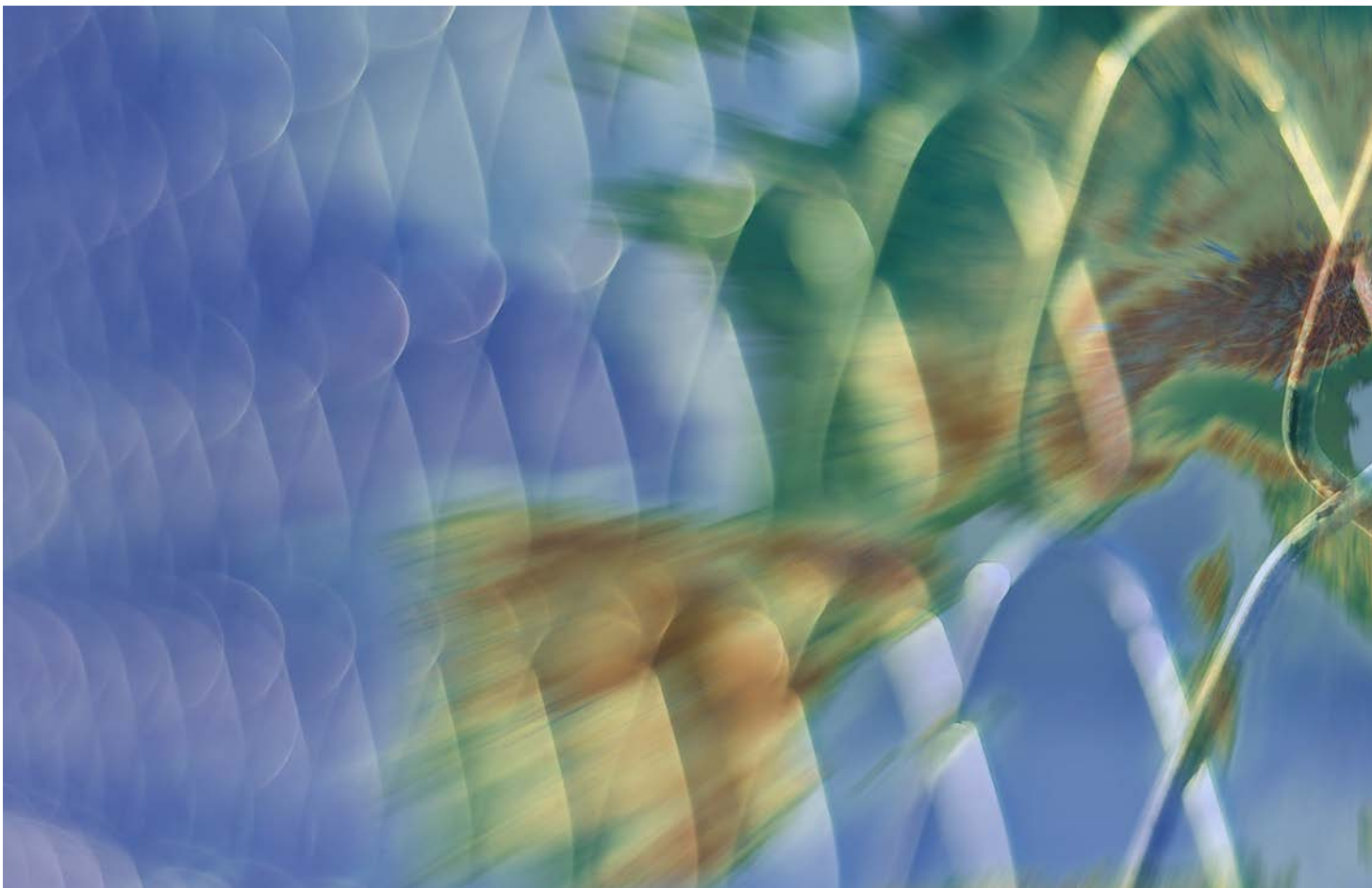
nia continental: transparència i implicació política activa; 6) solidaritat interna com a norma de funcionament basada en la col·laboració i no pas en la imposició, la dominació i la competència extrema; vigilància contra els governs i estats amb derives autoritàries, xenòfobes, racistes, repressives; tan a dins com fora. Pas malament, no?

La història recent sembla mostrar-nos un cert incompliment... o un incompliment cert de les perspectives, cap a dins....

El primer acostament és als 50; emperò, ja el centre de l'acord (Unió del Carbó i de l'Acer) comença a marcar per on aniran les coses. Treballadores i treballadors, benestar, expansió de drets

col·lectius i millora dels individuals semblen supereditar-se als empresarials. Al 57 -tractat de Roma- la CEE, el mercat comú, reafirma la prioritat i remarca el camí. És vera que al 79 el parlament europeu és elegit per sufragi universal, però el seu paper semblar mantenir-se en un sospitós segon pla. Fins al 85 l'estat espanyol, no entra. Fets, dates, acords se disparen a gran velocitat; es parla de les quatre "llibertats": lliure circulació de mercaderies, serveis, persones i capitals però ni l'ordre ni el pes relatiu se mantenen i des de Maastrich(1993), passant per Amsterdam, el contradictori Shengen -el de les fronteres interiors inicialment eliminades i les exteriors comunes i propositivament democràtiques- fins a Lisboa (2009), s'arriba a l'actual UE dels 27 (menys UK pel brexit); i pel mig el fracàs -momentani- d'una proposta constitucional que recordava més un contracte hipotecari que no pas un marc d'igualtat i llibertat continental.

Una lectura ràpida dels continguts i una mirada intensa a les conseqüències ens empenyen a afirmar: poc, potser gens a veure amb allò que ens presentàren. 1) El concepte de l'Europa inclosa i el de la exclosa reviscolen: primer, no l'est; després, el sud sí, però menys; sempre, Turquia fora. La terra també físicament europea on se situen punts cabdals de la història que el nord occidental ha reconstruït com seva (Troia és turca) al marge. 2) La geografia política és exactament això: construïda socialment i històrica. Les fronteres que, suposadament, havien desaparegut cap endins, pugen com gratacels cap a fora; el Mediterrani passa de ser el bací civilitzador a la major fossa comuna del món. També les interiors que Shengen condemnava a l'oblit s'obren i tanquen segons i com. I a les velles fronteres materials se n'afegeixen d'altres polítiques, culturals, racials, burocràtiques i, sobre tot i davant tot, econòmiques: una moneda que no és pas comuna, sinó única, (el marc nou...perdó, l'euro) funciona com a domini al nord-centre i com a disciplina al sud; el PIIGS (sigles dels països mediterranis) es fronteritzen mentre tornen a emigrar cap als vells destins dels 60 i 70. Les fronteres no aturen ni ho pretenen; filtren i, essencialment, construeixen, defineixen les diferències internes i externes amb intenció de continuïtat. 3) Allunyament galopant de la sobirania popular, de la intensificació de la democràcia: no pot haver-hi cap elecció o decisió democràtica contra els tractats i els dictats de la troika (CE, BCE, -FMI): Grècia (Shyritza i el referèndum), Espanya (el famós art 135 de la constitució canviat a corre cuita) són dos exemples del què és pràctica comuna. 4) El neoliberalisme s'instal·la també a la UE. Iniciat



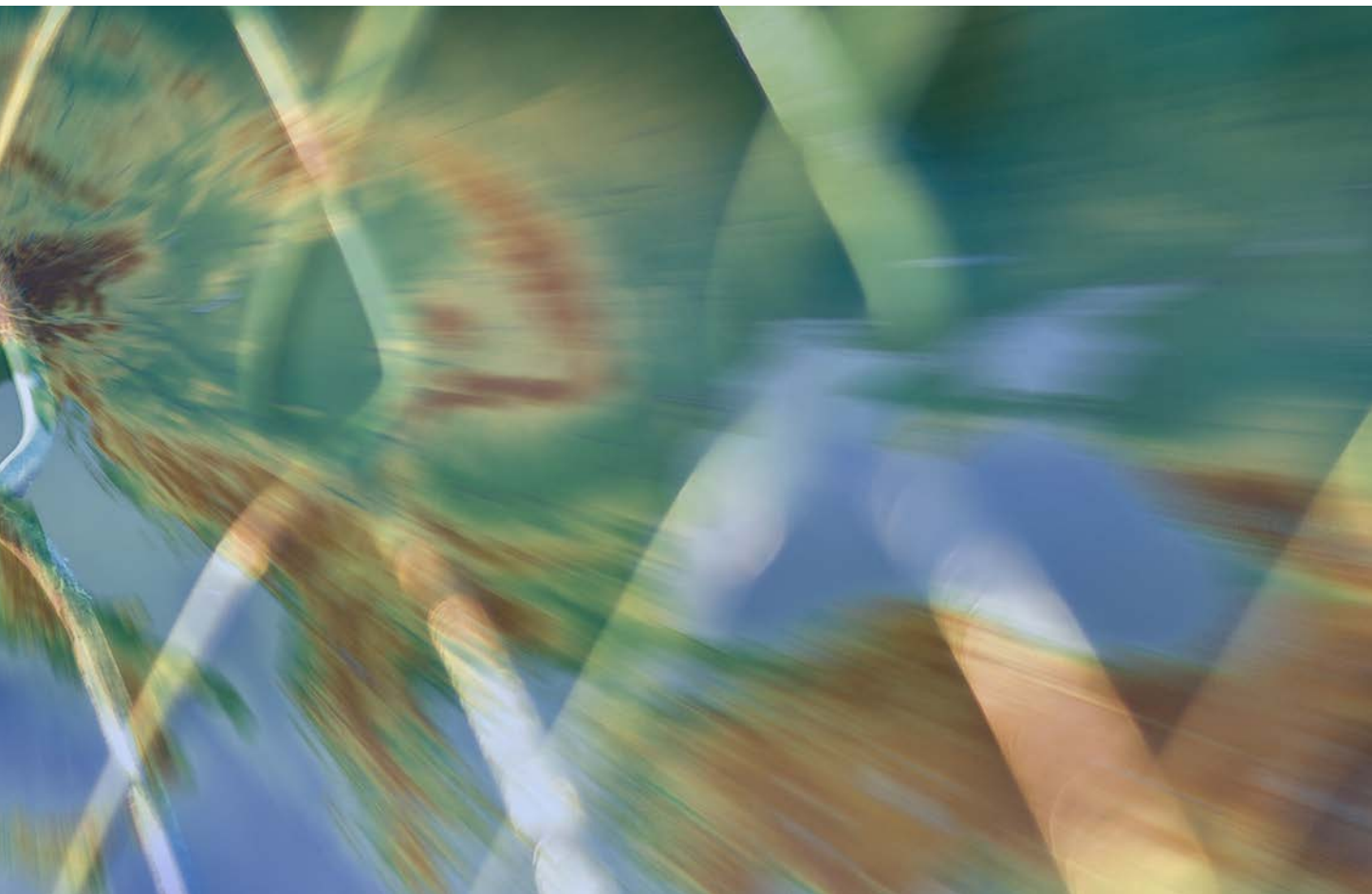
als 70, les mesures pro cíclics de la crisi del 2008 el situen al centre de les polítiques econòmiques i socials. Però no pas el de Hayek, que vol estats i institucions petites (just per assegurar fèrriament la propietat privada dels mitjans de producció) sinó l'Ordoliberalisme de l'escola austríaca que substitueix la idea de dret públic social i polític per la de dret privat contractual: la UE funcionant com una empresa...regulant la desregulació. La societat europea sotmesa a les necessitats de la competitivitat. 6) Com a conseqüència, desplaçament: directrius, disposicions, en ocasions positives, és vera, però cada cop més substitutives de les instàncies democràtiques. Domini d'estructures no democràtiques, a l'esquena dels pobles europeus: una desposseïó lenta. 7) La idea hegemònica és la d'una autoritat independent de països, de partits, d'organitzacions polítiques; potser ja hi era a la ment de Shuman o d'en Monet, i ara es concreta en la construcció, més enllà d'espais nacionals, d'un sistema de mercat imposat simultàniament a tots els països i que permet a les elits econòmiques i polítiques alliberar-se de la feina bruta del qüestionament de les velles conquestes socials. 8) Integració competitiva, no cooperativa; governança de l'expertocràcia; producció de texts sovint opacs i il•legibles; decisions

des de la tecnocràcia -i imposició de tecnòcrates (doncs neoliberals més dogmàtics) al cap dels governs; pressupostos comunitaris com a instruments de disciplina, amb la "regla d'or" del límit del dèficit com a bandera; el BCE creat segons normes monetàries; control de les polítiques socials, increment de la flexibilitat y cerca del rendiment: pura economia neoliberal. Finalment, l'erosió accelerada del dret al i en el treball.

Sens dubte un panorama poc optimista...tal vegada també per una de les conseqüències de la reculada de les organitzacions i mecanismes de lluita de la classe treballadora: la naturalització de l'estat de coses i la pèrdua de la història com a mètode per entendre el món. Doncs: i tant que es poden canviar les coses!

...i cap a fora.

I per, si més no, intentar-ho, cal recuperar la vella mirada internacionalista que una visió restringida i fragmentadora de la globalització intenta substituir. Per això, ràpidament, repassem què se fa cap a fora. 1) Hi ha una necessitat objectiva d'immigració fins i tot -o sobre tot- per part de l'hegemònic neoliberalisme: laboral, cotitzadora, repobladora i subs-



tituïdora. I, des de l'altra perspectiva -conseqüència de l'expansió colonitzadora i imperialista del propi capitalisme- hi ha una necessitat ineludible d'emigració. Només al nord d'Àfrica als 50 la població era la meitat de l'actual UE, al 2000 ja eren 587 milions davant 451 i, pel 50, 1.300 milions davant 401. Però les polítiques, els discursos, els relats i les construccions socials i culturals van creixent en contra: i, sia per immigrants com per refugiats, les diferències i les equiparacions sempre van a cap la reducció, no a l'apujada de drets. 2) les polítiques migratòries (treball, inserció social, equivalència de salaris i formes d'estar, drets creixents) donen pas a polítiques d'estrangeria: el fet de ser estranger és el definitori... i el definitiu. S'imposen identitats i s'expandeix la idea que, per conservar drets de ciutadania (minvants) les ciutadanes i ciutadans europeus necessiten que els de fora siguin exclosos de dita possibilitat o "filtrats" d'acord amb criteris de rendibilitat i profit. 3) Més i més fronteres: externalitzades (Líbia, Mauritània, Mali, Turquia...) mòbils (segons interès: Ceuta, Melilla, Sèrbia, Hongria, Mar Egeu, Tirré, Adriàtic...), portàtils: el lloc de naixement, la pell, la definició, acompanyen la persona fronteritzada de per vida. Política de canoneres: aturar l'entrada, lliurar els naufragats a guardacostes

Libis, acord amb Turquia. Finalment, l'establiment d'un dret civil, penal, administratiu de l'enemic, diferenciat de l'aplicat a la ciutadania...però al capdavall, actiu també cap a dins: minories ètniques, renacionalització interna per "pureses". 3) La invenció de la segona generació (nascuts, fins i tot fills de nascuts a espai europeu, però definits pels ancestres) com a frontera temporal i genètica fixa. 4) finalment, l'assaig general extern aplicat al més intern: chavs, aturats estructurals, jubilats, dependents, pobres.....

I arriben...(arriben?) els feixismes: la triada funciona: contra Europa, renacionalització essencialista, odi a l'estranger, islamofòbia (doncs cristianofília, però del segle XII) i suport a les gran corporacions i a l'economia financiaritzada. Tot està escrit? L'Europa de les treballadores i els treballadors és irrecuperable? Cal adaptar-se o esvair-se? De cap manera: en la enumeració dels problemes, si ens fixem, hi són les claus de la seva reversió, de la resistència però, també, del canvi radical de la tendència. En continuarem parlant; ara és l'hora de oblidar les llàgrimes pel perdut i reorganitzar-se pel que toca reconquerir. Això sí que és la reconquesta necessària: de l'Europa de la igualtat, de la política, de la democràcia, de la solidaritat. ■

La Cumbre del Clima de Katowice, un momento para la ambición y justicia climática

Comienza la segunda semana de la Cumbre del Clima de Katowice, la Conferencia que tendrá que poner la letra pequeña al Acuerdo de París que adoptaron las Naciones Unidas en 2015 y cerrar el libro de reglas que permita su aplicación a partir del año 2020.



Begoña María Tomé – Gil
Experta en Cambio Climático y en Energía en ISTAS

El contexto de estas negociaciones multilaterales está muy marcado por la reciente publicación del mayor panel científico de expertos en cambio climático en el mundo, el IPCC, que celebra en esta conferencia su 30º aniversario.

Un informe especial que advierte a la comunidad internacional de los graves riesgos de un calentamiento global que supere el 1,5°C de temperatura pero que también señala la posibilidad de evitarlo realizando un esfuerzo sin precedentes en la reducción de emisiones globales.



Desafortunadamente, durante la primera semana de la Cumbre, los negociadores no han sido capaces de trasladar la urgencia del cambio climático a los textos. Y mientras la sociedad civil se manifestaba en las calles exigiendo más ambición en la acción climática, las delegaciones oficia-

les discutían sobre si “tomaban nota” o “daban la bienvenida” a la consideración del informe del IPCC. La decepción es ya una característica inherente a estas reuniones.

Este proceso multilateral está desoyendo todas las alarmas del estado del clima. En la actuali-

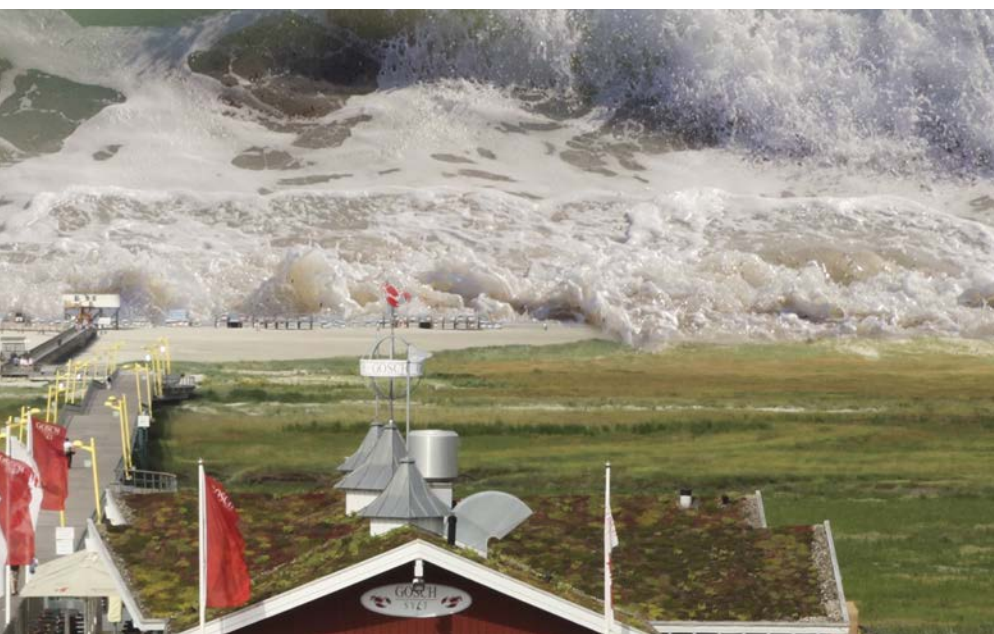
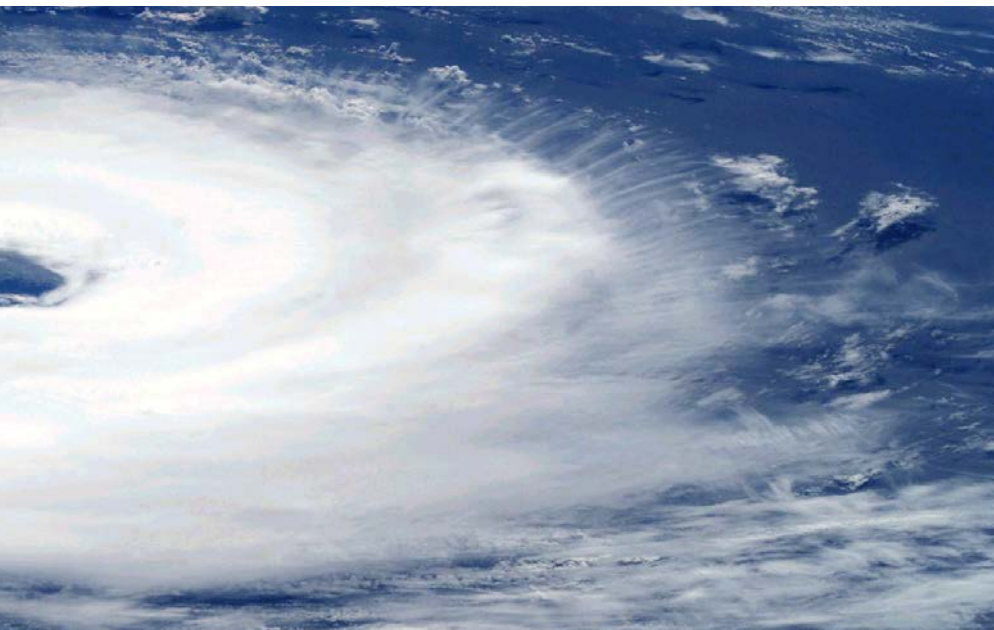
dad la temperatura del planeta ya ha aumentado 1°C respecto a la época preindustrial debido a la quema masiva de combustibles fósiles. Nos quedan 12 años para evitar un caos climático.

Esta misma semana conocíamos que el ritmo de crecimiento del CO₂ ha vuelto a marcar un récord en 2018, rompiendo las esperanzas de que las emisiones hayan alcanzado su pico máximo. A pesar de llevar décadas de cooperación internacional no parece que las Naciones Unidas nos hayan conducido a un umbral de seguridad climática. Los compromisos que los 200 países han puesto encima de la mesa nos llevarán a un calentamiento de más de 3°C a final de siglo. No es de extrañar que el Secretario General de la ONU inaugurara esta Cumbre pidiendo liderazgo. “Para muchas personas, regiones e incluso países, esto ya es una cuestión de vida o muerte”. “Éste es el desafío sobre el cual los líderes de esta generación serán juzgados” – declaró Antonio Guterres. Un mensaje directo para los presidentes de EEUU, Donald Trump y de Brasil, Jair Bolsonaro, dos reconocidos negacionistas que quieren sacar a sus países del Acuerdo de París. Brasil ya ha renunciado a organizar la próxima COP 25 en 2019 como estaba previsto aludiendo motivos presupuestarios. Pero, ¿qué esperar de un jefe de Estado que prometió que no protegería ni un milímetro de Amazonía que se pudiese explotar, ni siquiera en los habitados por indígenas?

Otro elemento influyente en las negociaciones es que éstas se están desarrollando en la ciudad de Katowice, en la región de Silesia, la segunda región con más desempleo en Polonia y la comarca minera más importante de Europa. Es la tercera cumbre que pre-

side el país en la última década. Un país que genera el 80% de la electricidad del carbón, que concentra una población trabajadora de más de 80.000 mineros y alberga la central térmica de carbón más grande de Europa y que ha sido empujada al escepticismo climático por sus líderes políticos. De hecho, la posición del Gobierno polaco ha torpedeado en numerosas ocasiones las políticas de la Unión Europea de Energía y Clima. Aunque ojo, a pesar de su merecida reputación, sus emisiones de dióxido de carbono por habitante son inferiores a las de Finlandia, Bélgica, Alemania, Noruega o la media de la OCDE. Conscientes de las inquietudes que generaba este anfitrión en la marcha de las negociaciones, un año antes las organizaciones sindicales europeas e internacionales se pusieron a trabajar con el objetivo de promover una declaración que considere los aspectos de la justicia social sin hacer descarrilar el proceso. El resultado ha sido la iniciativa de la Presidencia polaca de presentar la "Declaración de Silesia sobre Solidaridad y Transición Justa" para su adopción en esta COP 24. Una declaración que se presentó el lunes pasado y que contó con la presencia de Pedro Sánchez, entre un pequeño grupo de jefes de Estado. A la espera de nuevas adhesiones, la declaración ya ha sido adoptada por casi 50 países, entre los que se incluye la Unión Europea y ha sido también apoyado por la mayor alianza global de ciudades. Los Gobiernos de Canadá, Escocia, España y Nueva Zelanda se han comprometido ya a una Transición Justa, emprendiendo procesos nacionales para lograrla. En 2015, los sindicatos consiguieron que se reconociese la Transición Justa en el Acuerdo





de París. Ahora le corresponde a esta COP24 ponerla en práctica en el Libro de Reglas de París. Pero en todo caso, ya se ha logrado algo importante: que celebrándose esta conferencia en una zona deprimida socialmente donde se ha perdido la mitad del empleo en pocos años, los trabajadores polacos se sientan representados dentro de la Cumbre y no se hayan sentido empujados a manifestarse en contra de la acción climática para defender una vida digna. Quizá parece poca cosa, pero no son tiempos para dar nada por hecho. Después de los sucesos de los “chalecos amarillos” en Francia, no está de más felicitarlo por ello.

El Gobierno de España ha marcado la Transición Justa como una prioridad en la agenda de la transición energética, y en estos momentos tiene en su haber el acuerdo de la minería del carbón adoptado el pasado mes de octubre por todos los agentes sociales para poner a salvo a la gente trabajadora. En proceso de negociación se encuentra el acuerdo específico para Hunosa, la empresa pública minera. Y en proceso de elaboración, el anteproyecto de Ley de Cambio Climático y Transición Energética, la Estrategia de Transición Justa y un Plan de Acción Urgente para las comarcas mineras afectadas. Mucho trabajo pendiente. Necesitamos pisar el acelerador y aumentar la ambición sin saltarnos los procesos de participación y diálogo social que deberían servir para evitar la peor cara del cambio climático. La mejor receta contra la extrema derecha y el negacionismo climático son las políticas de cohesión social. ■

Publicado en la revista digital
20 Minutos

Acumulación del permiso de lactancia

La sentencia 419/2018 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 16 de abril de 2018 sobre el derecho a la acumulación en días del permiso de lactancia, objeto del presente artículo, además de resolver sobre una cuestión controvertida en el seno de las empresas, ha sido muy destacada por la prensa reciente por ser la primera dictada por una Sala del Tribunal Supremo compuesta exclusivamente por mujeres, siendo también mujer la letrada de la administración de justicia de dicha Sala.

Eva Silván Delgado
Gabinete Jurídico Confederado
de CCOO

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, está constituida por trece magistrados/as, ocho de los cuales son hombres, incluido el presidente, y cinco mujeres, bastando para formar Sala y resolver los recursos interpuestos la presencia de cinco de sus trece componentes. La Sala de lo Social es la que cuenta con un mayor número de magistradas, pues del total de 83 que integran las cinco Salas del Tribunal Supremo, 71 son hombres y sólo 12 mujeres y ninguna presidenta de Sala.

Es de resaltar que la primera sentencia con la Sala constituida sólo por magistradas, resuelva un recurso cuyo origen es la interpretación de una cláusula de un convenio colectivo en relación al derecho a la acumulación del permiso de lactancia del trabajador o trabajadora con el siguiente contenido: “tendrá derecho a una hora diaria de ausencia, dividida en dos fracciones de media hora o reducción de la jornada diaria en media hora. Posibilidad de disfrute acumulado”. Es decir, el convenio sí contemplaba la posibilidad de acumulación,

pero no concretaba los parámetros para calcular el número de días que correspondía disfrutar en este supuesto, lo que conllevó una interpretación distinta de las partes, mientras que la empresa calculaba los días a disfrutar sumando media hora diaria, la representación de los trabajadores sumaba una hora diaria.

El objeto del conflicto colectivo interpuesto era pues interpretar si la acumulación de la lactancia reconocida por el convenio colectivo, ante la imprecisión de éste, debía hacerse teniendo como referencia la hora diaria de ausencia al trabajo, como sostenía el sindicato demandante, o la media hora de reducción de jornada, como defendía la empresa. La sentencia analiza el alcance del art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la acumulación en días completos del permiso de lactancia y su disponibilidad a la negociación colectiva. Señala que la norma legal no reconoce un derecho directo de la trabajadora o trabajador para poder exigir a la empresa el disfrute en días completos, al haber condicionado su ejercicio a los “términos previstos en la nego-



ciación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla”. Ahora bien, añade que la disponibilidad que el Art. 37.4 del ET hace a la negociación colectiva no es absoluta, sino que ésta debe respetar la previsión legal, conforme a la cual, lo que se permite acumular en jornadas completas es el derecho a una hora de ausencia al trabajo y no la media hora de reducción de jornada: “La norma estatutaria acude a la expresión “acumularlo”, en clara referencia al derecho y no dice “acumularla” en referencia a la reducción de jornada. Por tanto, lo que se



traslada a la negociació col·lectiva es la acumulació de les hores de ausència, salvo que esa previsió legal se supere per otra més beneficiosa para el treballador o la treballadora o que en acord bilateral entre empresa y treballador se mejore la norma legal o convencional”.

Así pues, conforme a la doctrina sentada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, constituida de forma exclusiva por magistradas, el art. 37 ET es un precepto de derecho necesario relativo, incluido su apartado 4, que puede ser mejorado por norma convencional, pero no empeorado, por lo que, cuando un convenio co-

lectivo recoja, lo que debería hacerse siempre, la posibilidad de que el trabajador o trabajadora acumule la lactancia en jornadas completas, debe sumar al menos una hora diaria y nunca media hora.

La sentencia objeto de este comentario debe ser muy tenida en cuenta por los negociadores de los convenios colectivos, que con notable frecuencia calculan los días de acumulación sumando media hora por día, pese a que, lo que el art. 37.4 del ET permite a la negociación colectiva, como ha señalado la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, es posibilitar la acumulación de la lactancia

en días completos computando una hora diaria de reducción, lo que ya fue señalado por el Gabinete Jurídico Confederal en el análisis jurídico de la Ley orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹. ■

¹ Este análisis puede consultarse mediante el siguiente enlace a la Guía editada por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO en septiembre de 2007: http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub3095_2007-Guia_sindical_Manual_para_delegadas_y_delegados_Ley_para_la_igualdad_Efectiva_de_Mujeres_y_Hombres.pdf

NUEVOS CONVENIOS DE COLABORACIÓN DE SERVICIOS PARA AFILIADAS Y AFILIADOS AÑO 2018

RENTA : Declaraciones de Renta 20€

Montse Albons

Asesor Fiscal, Técnico Contable
Carrer Marqués de Font Santa nº54 (Grupo Emprèn) CP 07005, Palma de Mallorca
Mòvil 687 427101



CENTROS RECONOCIMIENTO MÉDICO:

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.

Pueden venir cuando quieran, sin necesidad de pedir cita previa, a cualquiera de estos 2 centros:

CMR PALMA: Avda. Joan March Ordinas, 3 – 2.º 1.ª

07004 PALMA DE MALLORCA

Edificio Banco Sabadell, al lado del Bar Cristal

Horario:

De lunes a viernes.

De 9:00 a 13:30h y de 16:00 a 19:30h.

E-mail: info@cmrpalma.es

Teléfono: 971 714 000

CMR MARRATXÍ: Avenida Antoni Maura 20, PONT D'INCA 07141, MARRATXÍ

Horario:

Lunes, miércoles y viernes de 8.30 a 13.30h

Martes y jueves de 8.30 a 13.30h y de 17:00 a 19.30h

E-mail: info@cmrpalma.es

Teléfono: 871 233 142



CENTROS OFTALMOLÓGICOS: FEDERÓPTICOS

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, MOLDES DE NATACIÓN, AYUDAS

TÉCNICAS* (escucha tv., despertadores...)

Servicio exclusivo en Audiología (revisiones, adaptaciones y seguimiento) de visita a domicilio a personas con movilidad reducida en toda la isla (personas mayores con cualquier tipo de incapacidad tanto físicas como de desplazamiento).



Federópticos Novolent, tiene dos centros sitios en Avda. Argentina nº18 y en la C/ Alfons el Magnànim nº13 (Frente Cruz Roja) Tel.: 971 715 324

FIESTAS INFANTILES: MALLORCA FIESTA

-10 % de descuento : Fiestas acuáticas. Nos ajustamos a vuestro presupuesto, también disponemos otros servicios (animación infantil, castillos hinchables, parque temático, talleres de manualidades, etc).

Para más información:

www.mallorcafiesta.com



Mallorca Fiesta

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

CALZADOS NICOLAU

15% Descuento

Calzado Señora y Caballero, adecuado para plantillas ortopédicas.

CALZADOS NICOLAU

Calzado para señora y caballero
adecuado para plantilla ortopédica



Tel. 692 167 646

C/ Capitán Vila nº33 • Palma • 07007
Zona Pedro Garau

ADAMS FORMACIÓN.

<http://www.adams.es/site/acuerdos/ccoo/ccoo-baleares/>



902 333 543

MENU

CURSOS PARA AFILIADOS/AS DE CCOO ILLES BALEARS



Acuerdo de Colaboración entre CCOO Baleares y ADAMS

Comissions Obreres de les Illes Balears 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 a 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

Búscalos en www.adams.es



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

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



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

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



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