

# Unitat

Decembre 2022  
Núm 14



---

## EL PODER DE **CANVIAR** LES COSES

---



# ÍNDEX

## CONFEDERACIÓ

4

- ERA POSIBLE OTRA POLÍTICA LABORAL SALUT LABORAL
- ROMPAMOS LOS SILENCIOS: #VAMOSACONTARLO
- LOS RETOS DEL SINDICALISMO CON LA JUVENTUD
- EL OBSERVATORIO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ¿PORQUÉ Y PARA QUÉ?
- EL MERCADO LABORAL POSTPANDEMICO

## SALUT LABORAL

14

- EL GOBIERNO FIRMA UN CONVENIO SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO SIN CONTAR CON LOS SINDICATOS GABINETE DE SALUD LABORAL CCOO ILLES BALEARS
- RETOMAMOS LAS ACCIONES DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN SALUD LABORAL 2023

## BREUS

18

## FUNDACIÓ ATENEU

23

- FUNDACIÓ ATENEU CCOO ILLES BALEARS

## OPINIÓ

24

- EL SEGON PLA INTEGRAL DE FORMACIÓ PROFESSIONAL PRETÉN CONTINUAR AUGMENTANT LES PERSONES QUALIFICADES PER AUGMENTAR LES OPORTUNITATS I LA QUALITAT DEL SISTEMA DE BENESTAR SOCIAL
- LA MEMÒRIA DEL CES, UNA EINA ÚTIL DE CONEIXEMENT, ANÀLISI I PLANIFICACIÓ FEDERACIONS
- EL PAPEL DEL FEMINISMO EN LOS SINDICATOS
- UN TRAYECTO ENTRE LA IGUALDAD Y LA DIFERENCIA
- EL BENESTAR DE LES TREBALLADORES I TREBALLADORS TAMBÉ DEPÈN DE LA NOSTRA RESPOSTA A L'EMERGÈNCIA CLIMÀTICA

## FEDERACIONS

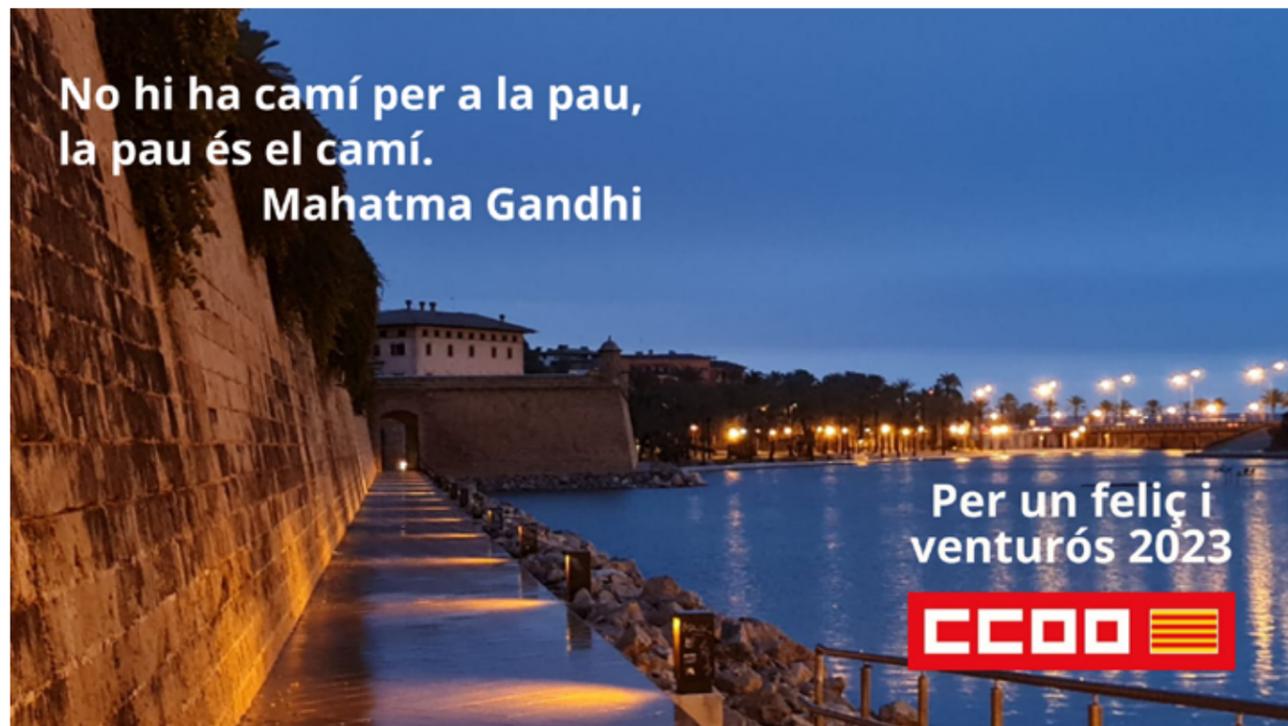
34

- I CONVENI COL·LECTIU DE SALVAMENT AQUÀTIC I SOCORRISME DE LES ILLES BALEARS I PRIMER DE TOT ESPANYA !!!
- CALENTANDO MOTORES PARA LA PRÓXIMA NEGOCIACIÓN
- A PROPÓSITO DE LA FALTA DE PROFESIONALES Y SU MOTIVACIONES EN LA ASISTENCIA SANITARIA DE LA ATENCIÓN PRIMARIA DE BALEARESENTREVISTA

## ENTREVISTA

40

- ENTREVISTA A ALFREDO GUTIÉRREZ: "LA ACCIÓN SINDICAL ES FUNDAMENTAL EN LA ESTRUCTURA DE NUESTRO SINDICATO"



## Y el apocalipsis no llegó

Una pandemia, una ralentización en la distribución de suministros, un aumento del precio de la energía, y una cruel e injusta guerra nos han sumergido en una crisis a nivel global que, de una forma u otra, nos ha afectado a todos y a todas.

Una tormenta perfecta que ha servido a los apologistas del miedo que circulan por los ámbitos de la política y de los medios de comunicación para profetizar un apocalipsis que no llegó. Y no llegó por el trabajo hecho desde el diálogo social durante la crisis pandémica, que tuvo como objetivo evitar la pérdida de empleos y sostener el tejido empresarial para evitar su destrucción, y nos preparó en una recuperación que paliara los efectos más nocivos del parón económico provocado por el COVID19.

No albergamos dudas que estos planteamientos propagados por los agoreros de turno tenían, entre otras motivaciones, retornar a políticas de austeridad como las que tan duramente se nos impusieron en la crisis del 2007.

Pero el año que terminamos, con todas sus incertidumbres, ha supuesto en términos económicos, de beneficios empresariales y de creación y mantenimiento de la ocupación, un éxito para nuestra comunidad.

Con esta situación, no hay excusa para no dar un salto cuantitativo y cualitativo tanto en la mejora de los salarios como en las condiciones laborales de los trabajadores y de las trabajadoras; pues los efectos perniciosos de la inflación -sobre acentuada en la cesta de la compra- y los precios desorbitados para acceder -o mantener en alquiler- una vivienda son problemas acuciantes pendientes de resolver.

Desde la negociación colectiva, este 2023, tendremos la oportunidad para volver a equilibrar la balanza para que lo que ha sido, y será en próximos meses, "una buena temporada" no lo sea solo para unos pocos, sino también para la mayoría social, en general, y para la clase trabajadora en particular.

De no ser así, los trabajadores y las trabajadoras de nuestras islas deberemos salir a la calle a gritar, alto y claro, que no hay excusa para no repartir con equidad los beneficios creados también con nuestro esfuerzo.



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

**Responsable de Comunicació:**  
Francesc Mellado

### Col·laboradors:

José Luis García  
Carolina Vidal López  
Adrià Junyent Martínez  
Eva Cerdeiriña  
Yolanda Calvo  
Josep Benedicto  
Antoni Baos  
Anna Grau Casajust  
Silvia Cano Juan  
Daniel Bernabé  
Pau de Vilchez Moragues  
Pep Ginard  
Silvia Montejano  
Juan Andrés Bernabé

**Realització:**  
Tàndem Comunicació

grup  
**tàndem**  
comunicació

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

## FUNDACIÓ ATENEU



# ERA POSIBLE OTRA POLÍTICA LABORAL



José Luis García  
Secretario General  
CCOO Illes Balears

Los discursos interesados, por parte de la derecha política y mediática, que se instalaron en el imaginario colectivo durante la crisis financiera de 2007, y que parecían una verdad absoluta e inmutable, se han desmoronado y desvanecido en las crisis posteriores.

El discurso era que teníamos que apostar por políticas de austeridad y de devaluación para poder recuperar la economía. Debemos recordar que estas políticas llevaron a la devaluación de las pensiones -por la vía decreto en 2013- o la reforma laboral del 2012 que ocasionó un tremendo desequilibrio en la negociación colectiva, en favor de los empresarios y a las pérdidas salariales más profundas

que hemos conocido. Las medidas que se tomaron intentaban socavar los pilares del estado de bienestar, desvalorizando la sanidad pública, la educación o la calidad de los servicios sociales, todo ello con la excusa de reducir el déficit y la deuda, tanto pública como privada.

Venimos de un discurso, en el cual, el mercado de trabajo generaba un empleo que tenía que ser temporal, como un elemento de inserción y que poseía todos los incentivos legislativos para que así fuera; esto ocasionaba un elemento de precariedad desde el inicio de la relación laboral. Pero si no era suficiente, los procesos de externalización de actividad y la consiguiente fragmentación empresarial -que diluye su responsabilidad, así como una externalización de costes y riesgos empresariales- contribuyó a generar cadenas de precariedad a medida que se abundaba en la cadena de subcontratación, llegando a su límite con la figura de las personas trabajadoras autónomas, o mejor

dicho los "falsos autónomos".

Aunque quede mucho camino por recorrer, tanto en la pandemia sanitaria y la crisis económica asociada como en la posterior salida de la misma, se ha puesto de manifiesto que lo que nos contaban sobre las políticas de austeridad no tenía fundamentos empíricos, tal y como veníamos diciendo, y no solo eso, más bien todo al contrario ya que contribuyeron a una devaluación de salarios y a la precarización de las condiciones de trabajo.

Tomemos como ejemplo los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y las ayudas extraordinarias a los fijos discontinuos que han sido, sin lugar a dudas, una de las medidas que cambiaron la manera de enfocar el ajuste la crisis pandémica; ya que, anteriormente, siempre fueron por la vía del despido. Este cambio de paradigma, probablemente, salvó tres millones de empleos en este país.

El refuerzo a este cambio de

paradigma en las relaciones laborales fue la reforma laboral y las subidas del salario mínimo, así como, volver a vincular las subidas de las pensiones a la inflación. Medidas todas ellas que tenían, supuestamente, que hundir económicamente el país; y que, finalmente, se han demostrado como la salvación para millones de personas trabajadoras.

Tanto los ERTE como las ayudas a los fijos discontinuos tenían, no solo, la virtualidad de poder obtener ingresos ante la falta de actividad, también contribuyeron a que las empresas tuvieran exoneraciones en el pago a la seguridad social y, sobre todo, que no hubiese una desvinculación masiva de personas trabajadoras de sus empresas, hecho que hizo que la recuperación de personas trabajadoras a sus puestos de trabajo fuese fluido, no como ocurrió en otros países con la consiguiente ralentización en la recuperación.

Pero, en este cambio de paradigma hay otros elementos que son fundamentales. Uno tiene que ver con los salarios, tanto del Salario Mínimo Interprofesional como de las pensiones, y son fundamentales porque nos decían que la subida del SMI provocaría la destrucción de miles de puestos de trabajo; nada más lejos de la realidad. Con subidas fuertes del SMI, como las que se han producido, estamos en récord de afiliaciones a la seguridad social y descendiendo el número de desempleados. Otro tanto ha ocurrido con las pensiones. Antes de la pandemia, todos hablaban de que no era sostenible el sistema; y la realidad es que tiene más que ver con la voluntad política que no por un asunto estrictamente económico.

Y como último elemento fundamental, quiero referirme a la reforma laboral, que en primer lugar cambia la manera de entender las reformas, ganando, por primera vez derechos; pero, sobre todo, con dos cuestiones decisivas en las relaciones

laborales: por un lado reequilibra la negociación colectiva que, especialmente en los últimos diez años, había estado desequilibrada en favor de los empresarios con elementos como la ultraactividad o la prevalencia del convenio de empresa sobre el sectorial, y por otro abre una nueva visión de la contratación indefinida como forma de contratación normal y habitual, contribuyendo a dar estabilidad a millones de personas trabajadoras para poder tener un proyecto de vida digno.

Porque al final, el verdadero cambio de paradigma es que no nos vale trabajar para vivir de cualquier manera, que es hacia donde nos quiere llevar el actual modelo neoliberal de crecimiento económico, queremos un trabajo que nos garantice poder desarrollarnos y tener un proyecto vital que no satisfaga.

# ROMPAMOS LOS SILENCIOS: #VAMOSACONTARLO



Carolina Vidal López  
Secretaria confederal  
de Mujeres, Igualdad  
y Condiciones de  
trabajo de CCOO

A finales de los años 70 la politóloga Elisabeth Noelle-Neumann construyó la teoría de la espiral del silencio para explicar cómo, en nuestras sociedades contemporáneas, la opinión pública se asienta sobre extensos silencios. Los silencios de las minorías, que a menudo no se atreven a expresarse por miedo a quedar excluidas ante la opinión mayoritaria, o el silenciamiento de todo aquello que no cabe en lo 'socialmente aceptado'.

La cuarta ola del feminismo global y el movimiento #MeToo han visibili-

zado y arremetido contra las violencias machistas y patriarcales que, sin embargo, permanecen ocultas y silenciadas en muchas de sus expresiones; se diría que incluso vergonzosamente aceptadas. Hay una resistencia casi numantina que impide reconocer estas violencias y que sume a las mujeres víctimas en esa dolorosa espiral de silencio de la que todos y todas somos a veces cómplices.

Por supuesto, todo esto sucede también en el ámbito laboral. Y aquí los sindicatos de clase, Comisiones Obreras, tenemos un papel crucial. A la responsabilidad y el compromiso sociopolítico que ha definido siempre a esta organización, sumamos la tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia contras las mujeres. Tal y como hemos subrayado en la última

campaña del sindicato este 25N, la mayor expresión de estas violencias machistas en los trabajos ha sido y sigue siendo el acoso sexual y por razón de sexo de las mujeres, que es, sin lugar a dudas, una violencia de género: cuando hablamos de acoso sexual, el 90% de las víctimas son mujeres y más del 98% de los agresores, hombres. Y así, como violencia de género, la reconoce ya por fin la Ley de Garantía de la Libertad Sexual, dando acceso a los derechos laborales reconocidos para las víctimas. Además, no es, ni mucho menos, un problema menor: según la Macroencuesta de Violencia contra las mujeres, en el último año más de dos millones de mujeres han sufrido acoso sexual. De ellas, una década cinco lo sufre en el ámbito laboral.

Más sutil aún y menos cuantificado

está el acoso por razón de sexo, esa persecución a las mujeres que cuestiona su capacidad de desempeño en los trabajos, que desmerece sus logros o que les niega cualquier autoridad.

Para visibilizar y denunciar ambas realidades, así como para ofrecer una primera ventana de contacto a cualquier mujer víctima, desde CCOO hemos dado un paso al frente con la campaña #VamosAContarlo y, sobre todo, poniendo al servicio de la ciudadanía una herramienta pionera, el Observatorio de Acoso Sexual y por razón de sexo de CCOO. Se trata de un nuevo organismo con el que pretendemos por, una parte, ofrecer un canal rápido de información y contacto, también para los delegados y delegadas que se enfrenten a estas situaciones, y, por

otro, recopilar información que nos ayude a erradicar estas violencias. Para ello contamos sindicalmente con la experiencia y los conocimientos del Gabinete Jurídico confederal, así como de la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y de todas las Secretarías de Mujeres de Federaciones y territorios. Contamos, además, con una red de expertas colaboradoras procedentes del ámbito académico y jurídico.

Como soporte de este Observatorio hemos construido una página web que, además de ofrecer un canal de contacto inmediato, proporciona información relevante sobre qué hacer, tanto si se es víctima como si se conoce a alguien que pueda estar en esta situación. También los pasos a seguir si se trata de un delegado o delegada. En el mismo

sitio web ponemos a disposición del conjunto de la ciudadanía módulos formativos y recopilamos legislación, publicaciones y estudios relevantes, campañas sindicales, buenas prácticas, etc.

Desde CCOO tenemos claro que debemos romper con todos los silencios que sustentan las discriminaciones en nuestra sociedad. Que vamos a contarlo. Y que al trabajo que ya venimos haciendo desde hace años en la prevención y la lucha contra el acoso sexual hay que darle ahora entre todos y todas un nuevo impulso. Este Observatorio es nuestro, del conjunto de las CCOO. Construyámoslo y aprovechémoslo para lograr una sociedad en que los silencios y las violencias queden en el pasado.

# LOS RETOS DEL SINDICALISMO CON LA JUVENTUD



Adrià Junyent Martínez  
Secretario confederal  
de Juventud de CCOO

La juventud es el tramo de edad con peores datos en cuanto al empleo, concentra más desempleo, parcialidad, temporalidad, sobrecualificación y bajos salarios. Este conjunto de características que a día de hoy asociamos a la juventud podría ser un breve resumen de la precariedad. Aunque es importante hacerse un par de preguntas. ¿Solo la juventud es precaria? ¿Toda la juventud es precaria?

La respuesta es clara: no y no. La juventud tiene malos datos pero no es la única que sufre precariedad; las mujeres, los y las migrantes, las personas con baja cualificación sufren comparativamente más precariedad, juntamente con la juventud. Por otro lado, no toda la juventud es precaria, no somos un colectivo homogéneo, hay jóvenes a los que les va bien, pero la gran mayoría por el poder adquisitivo de sus padres.

Y ante esta realidad de precariedad, ¿la juventud se organiza? Pues en el mundo laboral no, queda mucho camino para que la juventud pelee por sus derechos codo a codo junto al resto de la sociedad; desde el sindicato tenemos que



mirarnos hacia dentro para ver si también tenemos parte de responsabilidad. Porque en otras materias la juventud sí se moviliza: el feminismo y el ecologismo están liderados en los últimos años por la juventud.

Habría que intentar encontrar los motivos por los que la juventud se siente lejana a los sindicatos. En resumen los dividiría en dos tipos: los objetivos y los subjetivos. En cuanto a los objetivos encontramos que a mayor precariedad hay una mayor dificultad de salir de delegado, entender la utilidad del sindicato y acercarse a este. La precariedad laboral genera vínculos inestables, mucha rotación y con este contexto es mucho más difícil organizarse en el centro de trabajo.

Los subjetivos los relacionaría con dos aspectos: en primer lugar, el sindicato ha sido el blanco perfecto para muchas organizaciones y políticos, hemos sido

duramente atacados a izquierda y derecha y eso al final es innegable que tiene repercusiones en las generaciones más jóvenes. Por otro lado, desde hace ya más de 40 años hay cambios en las formas de organización de la protesta y el fin de los grandes relatos y estructuras sociales. En este contexto, muy bien analizado por Zygmunt Bauman, las nuevas tendencias se aproximan más hacia lo líquido y cambiante.

Este contexto tiene que generar un debate en la organización. ¿Cómo queremos ser en 15 o 20 años?, ¿cómo vamos a adaptarnos a estos cambios?, ¿cómo vamos a llegar a una juventud precaria que necesita de la herramienta del sindicalismo pero que a día de hoy o no llegamos o no lo somos útiles?

En este contexto social hay quienes intentan generar discursos que enfrentan a pensionistas contra jóvenes, en una dicotomía total-

mente falsa y poniendo en duda que la lucha de las pensiones nos llegue. Ante esto el sindicato debe promover un pacto intergeneracional, para que nadie se quede atrás, ni en la crisis por la Covid ni por la guerra y la inflación.

Por acabar, justamente en esto estamos en CCOO. Las subidas del SMI mejoran especialmente las condiciones de la juventud, de las mujeres y de los migrantes; así como la última reforma laboral, que ha reducido la temporalidad de la juventud del 55% en diciembre de 2021 al 26% en octubre del 2022. Quedan grandes retos aún: cómo mejorar los salarios, la media de un joven menos de 30 años es de 10.000 netos anuales; reducir la parcialidad no deseada, los falsos becarios y autónomos y la sobrecualificación y para hacerlo es determinante transitar hacia un modelo productivo de más valor añadido, con más digitalización e industria verde.

# EL OBSERVATORIO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ¿PORQUÉ Y PARA QUÉ?



Eva Cerdeiriña  
Secretaria de  
Igualdad y Políticas  
Sociales

**“He sufrido comentarios sobre mi culo y mi peso (o falta de él). Y uno de mis jefes, quien me llamaba rubia peligrosa, me dijo que el jefe que me hacía mobbing me trataría mejor si le practicase sexo oral. Siempre entre risas. Pero no por ello menos desagradable”.** Esta es una de las respuestas al cuestionario que forma parte de un estudio realizado por CCOO. La iniciativa analiza en profundidad el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral como prácticas de violencia y discriminación contra las mujeres, que atentan contra su

dignidad, su salud y sus derechos y que obstaculizan su participación laboral y contribuyen en numerosas ocasiones a expulsarlas del empleo.

¿Qué nos dicen los datos e informes sobre el acoso sexual?

En la Encuesta sobre “Percepción social de la violencia sexual” (2017) realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, queda de manifiesto el rechazo social hacia este tipo de acciones y conductas. Pero a pesar de ello, un 37% considera que el acoso sexual en el trabajo terminaría si simplemente la mujer le dijese al hombre que pare. Esta conclusión responde probablemente al mito “de que lo que a menudo se cataloga como acoso sexual es en realidad coqueteo trivial e inofensivo”.

De la teoría a la realidad: la situación

en las empresas

Conocemos por las diferentes encuestas y estudios, y por nuestra actuación sindical habitual que, en ocasiones, las propias trabajadoras afectadas no se reconocen como víctimas de acoso sexual o de violencia de género. No perdamos de vista que se trata, muchas veces, de conductas naturalizadas y toleradas socialmente. La propia víctima resta importancia a la situación de acoso.

Un primer paso a realizar es poner en conocimiento de la empresa la situación de acoso que se sufre. Corresponde a la empresa garantizar la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, así como la ausencia de discriminación y violencia. Y la empresa debe activar un protocolo de actuación que proteja a la víctima en tanto se investiga el caso. Recor-

sino que incluso no se comparten con otras personas del entorno laboral.

A ello se une la dificultad de aportar pruebas de una conducta que a menudo tiene lugar sin testigos, a pesar de que actúa “la carga de la prueba” (corresponde a la persona demandada probar la ausencia de discriminación).

En muchas ocasiones, aunque se sea consciente del acoso sufrido, se imponen condicionantes que limitan de hecho la disponibilidad de las mujeres para afrontar la denuncia en la empresa, o ante la representación sindical o iniciar un proceso penal por distintas razones: falta de credibilidad ante las instancias en las que se formula la queja o la denuncia, miedo a perder el empleo, falta de apoyo entre sus compañeros y compañeras, temor a represalias por parte de la empresa, la larga duración del proceso penal, el temor a revivir constantemente la situación con el consiguiente sufrimiento psicológico (victimización secundaria), o que la noticia trascienda a toda la plantilla, convirtiéndose las propias víctimas en el centro de habladurías y cotilleos.

En los testimonios de mujeres víctimas de acoso recogidos en diversos estudios e investigaciones, se subraya que, en ocasiones, la existencia de protocolos no representa una garantía para las propias afectadas: “El activar el protocolo de acoso ha manchado mi expediente en la empresa y ya no me siento la misma, ni reconocida ante mi empresa, aunque mi trabajo sigue siendo el mismo”. O este otro testimonio “A veces los protocolos de acoso no están al alcance de los trabajadores, iniciar y activar el protocolo me ha costado meses. La actuación de la empresa ha sido lenta y ha ocasionado un daño muy grande. A menudo me he sentido perdida y en estos casos siempre se ampara al

acosador y se castiga a la víctima”

Donde sí son coincidentes las respuestas es en la necesidad de medidas preventivas, que tengan como objetivo favorecer un entorno laboral libre de acoso sexual, un entorno respetuoso con la dignidad y la libertad de las personas que lo conforman.

Otra actuación clave es proporcionar fácil acceso a la información sobre la tipificación de las conductas, los cauces y procedimientos previstos de denuncia, mediante los protocolos específicos encaminados a la prevención y erradicación del acoso sexual.

¿Por qué el Observatorio de Acosos Sexual y por Razón de Sexo de CCOO?

Porque precisamente por esa falta de visibilidad de esta manifestación de violencia contra las mujeres y porque asumimos nuestra responsabilidad como sindicato feminista. Es una iniciativa pionera para ayudar a las víctimas. Porque el acoso sexual en el trabajo es aún una realidad oculta y ocultada. Para derribar el velo que silencia y paraliza a las víctimas y protege a los agresores. Pero el Observatorio es también un repositorio de buenas prácticas, información jurídica y estudios. Pretende, además, asesorar a las Administraciones Públicas y demás instituciones implicadas en materia de violencia de género, ser un foro de intercambio y comunicación entre organismos públicos y la sociedad. El Observatorio es una muestra más de nuestro compromiso en contra de todas las formas de violencia machista, y una evidencia de nuestra voluntad de asumir la competencia y la responsabilidad sindical frente al acoso, tanto en la acción sindical en los centros de trabajo, como en la sociedad. ■

# EL MERCADO LABORAL POSTPANDEMICO



Yolanda Calvo  
Secretaria de  
Empleo y Políticas  
Sectoriales

**D**urante el año 2022 hemos visto como el mercado laboral de las Islas Baleares se ha recuperado del enorme impacto que el coronavirus causó en su principal actividad económica, el turismo.

La eliminación de todo tipo de restricciones y, sobre todo, poner punto final a las que afectaban a los desplazamientos, ha facilitado que, durante este año, la actividad turística se haya desarrollado plena-

mente hasta alcanzar cifras iguales o superiores al año 2019, cuando nuestra economía daba muestras de una gran fortaleza.

Un ejemplo del músculo que ha mostrado el empleo en nuestra comunidad autónoma, lo encontramos en el número de personas desempleadas. Así, nos encontramos con que el desempleo se ha reducido un 8,15%, si comparamos los nueve primeros meses del año 2022 con los del 2019; esto nos sitúa en una tasa de desempleo del 5,79%, lo que nos permitiría hablar, prácticamente, de pleno empleo. Nos situamos en cifras que incluso mejoran los datos existentes antes de la crisis de la burbuja inmobiliaria en 2008,

cuando vivíamos un momento de expansión económica.

Otro elemento a tener en cuenta a la hora de analizar el mercado laboral es la contratación. Una contratación que en nuestras islas se ha caracterizado por la temporalidad y la estacionalidad. Sin embargo, en 2022, y fruto de la aplicación de la reforma laboral, el 67% del total de contratos realizados son contratos indefinidos frente al 33% de temporales. No solo se ha dado la vuelta a las cifras -antes de la reforma laboral el contrato temporal era el que se realizaba con más frecuencia llegando a suponer el 80% del total de los contratos- sino que demuestran que se abusaba de la contratación temporal por parte de

nuestros empresarios, para no tener que adquirir posibles obligaciones con los trabajadores y las trabajadoras. Durante los nueve primeros meses del año 2022, la contratación indefinida ha aumentado un 264% si la comparamos con 2019. En cuanto a la otra característica, la estacionalidad, estamos viviendo un momento en el que la temporada se está alargando, y esto nos permite plantear que se podría tener turismo durante todo el año si, además del sol y playa, trabajáramos otros nichos como el deportivo, el de congresos o incluso el ecológico.

Por último, las cifras de las afiliaciones a la Seguridad Social también han aumentado; de manera que nunca habíamos tenido tantas

personas dadas de alta. Pero, además, hay que destacar que el incremento se ha producido, sobre todo, en el régimen general, ya que, aunque los autónomos también han aumentado el porcentaje en relación con el total de la afiliación, este es prácticamente el mismo que en el año 2019, que se situaba en el 18% del total.

No obstante, estas buenas cifras no pueden ocultar que la situación de la mujer en el mercado laboral, aunque mejora, sigue presentando brechas importantes en cuanto a temporalidad y parcialidad. Así, entre enero y septiembre de 2022, el 76,18% de las personas asalariadas con jornada de trabajo parcial y el 53,71% con contrato

temporal son mujeres.

Todos estos datos nos muestran un mercado laboral postpandémico en el que se ha superado la crisis provocada por el coronavirus y que demuestra tener el suficiente dinamismo como para no verse afectado por la inflación y la guerra de Ucrania. Por tanto, y para que el círculo se complete, es el momento de que estas buenas cifras también se reflejen en los salarios, de manera que se produzcan importantes aumentos salariales que permitan que las personas trabajadoras puedan hacer frente a los precios tan elevados de la cesta de la compra y de la vivienda de nuestra comunidad autónoma.

# EL GOBIERNO FIRMA UN CONVENIO SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO SIN CONTAR CON LOS SINDICATOS GABINETE DE SALUD LABORAL CCOO ILLES BALEARS



La firma de un convenio para mejorar la investigación penal de los accidentes laborales se ha realizado a espaldas de los sindicatos y se suma a una lista de hechos que demuestran que la seguridad y salud en el trabajo y sus consecuencias no forman parte de las prioridades del Gobierno.

El 23 de noviembre se publicaba en diversos medios de comunicación la noticia de la firma de un convenio por parte de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Justicia,

de Interior, el Consejo General del Poder Judicial y la Fiscalía General del Estado para "impulsar la investigación eficaz de delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores". En el acto de presentación de la firma del convenio también ha participado el presidente del Consejo General del Poder Judicial, Rafael Mozo; la vicepresidenta segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz; el ministro del Interior, Fernando Grande-Marlaska; el fiscal general del Estado, Álvaro García Ortiz; y un representante de

una asociación de víctimas de accidentes de trabajo. CCOO no ha sido invitada al acto de presentación del convenio ni hemos recibido ningún tipo de información sobre su contenido.

En CCOO nos vemos en la obligación de recordarle al Gobierno, y en especial al Ministerio de Trabajo y Economía Social, que nuestro sindicato es la mayor organización social de España con cerca de 1 millón de cotizantes, que goza de la condición de sindicato más representativo a nivel estatal previsto en



la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que actualmente es el primer sindicato de este país con alrededor de 100.000 delegadas y delegados elegidos en las empresas, y que la Constitución Española consagra a los sindicatos como organizaciones básicas para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de las personas trabajadoras.

Mantener al primer sindicato de este país ajeno a la presentación de la firma de un convenio de coordinación para mejorar la investigación de los accidentes de trabajo en este país es impresentable desde el punto de vista institucional. Pero también es lamentable desde el punto de vista práctico, ya que las delegadas y delegados sindicales presentes en los centros de trabajo deben de ser una fuente de información de primera mano cuando se inicien investigaciones sobre los daños producidos con motivo de la actividad laboral.

Este ninguneo a las organizaciones sindicales en lo referente a este convenio es la última muestra del desinterés del Gobierno para abordar de manera urgente y enérgica el deterioro de la salud y la seguridad en el trabajo, uno de los principales problemas sociolaborales, si no el que más, que sufre España en este

periodo. CCOO viene exigiendo desde hace meses la constitución de una mesa de diálogo social específica para atajar el aumento de la siniestralidad: 2021 se cerró con más de 600.000 accidentes de trabajo con baja de los que 741 fueron mortales, y hasta 2022 se está experimentando unos incrementos del 12,6% en el caso del conjunto de los accidentes y del 18,2% en el caso de los mortales. De mantenerse esta tendencia, 2022 podría cerrarse con 875 muertes en el trabajo cuando contemos con datos consolidados. En términos absolutos, habría que remontarse a 2008 para encontrar un año en el que se produjera un mayor número de accidentes mortales.

Tampoco la prevención de las enfermedades profesionales ha experimentado un impulso en el último periodo. La trasposición de las modificaciones de la Directiva de Cancerígenos y Mutágenos se ha realizado con retraso y de manera literal los textos aprobados en las Directivas o respetando a duras penas y tras la presión sindical los niveles de protección ya existentes en España, pero sin incorporar avances necesarios, como el establecimiento de un registro de personas trabajadoras expuestas a sustancias cancerígenas que pudiera hacer efectivo el

derecho a la vigilancia de la salud postocupacional a este colectivo. Y el próximo 6 de febrero se cumplirá el quinto aniversario del incumplimiento del plazo máximo trasposición de la Directiva de Radiaciones Ionizantes, cuyo último borrador que hemos conocido deja a este riesgo fuera del ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo con la consiguiente desprotección de trabajadores y trabajadoras. Por no hablar del recientemente conocido veto del Gobierno a la aprobación de una enmienda en la Ley de Presupuestos Generales del Estado que estableciera la exención fiscal de las indemnizaciones del Fondo de las víctimas del amianto, que dinamita por completo la eficacia de este instrumento.

Desde CCOO exigimos al Gobierno, y en concreto al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que acabe con esta situación de inacción en lo relativo a la prevención de riesgos laborales y que empiece demostrándolo de dos maneras: impulsando el desbloqueo de una vez por todas de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027, demasiados meses postergada, y teniendo en cuenta a los sindicatos más representativos en todas aquellas cuestiones vinculadas a la salud laboral.

# RETOMAMOS LAS ACCIONES DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN SALUD LABORAL 2023

Dentro de las actuaciones del Gabinete de Salud Laboral de CCOO Illes para el próximo año 2023, reanudamos las sesiones de información y sensibilización en materia preventiva dirigidas a las delegadas y delegados de prevención. Es clave que las delegadas y delegados de CCOO tengan la información y puedan participar activamente en la gestión preventiva de las empresas en defensa de las personas trabajadoras.

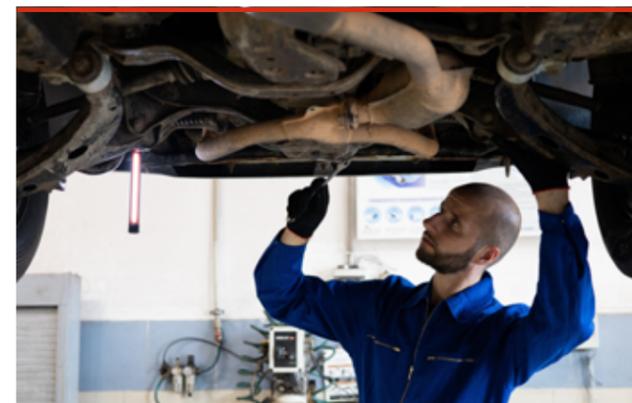
Ponemos a vuestra disposición las siguientes jornadas para que solicitéis las que sean de vuestro interés.

## “Derechos y Obligaciones de la Representación Sindical en Salud Laboral”

Informar al delegado/a sobre los aspectos básicos referentes a la prevención de riesgos laborales en la empresa y poder así aplicar lo que se ha aprendido en su entorno de trabajo.

**Duración 4 horas / Horario de 10.00 a 14.00h / Modalidad presencial / Fecha a determinar**

[Inscripción aquí](#)



## “Accidentes y Daños a la Salud. Las Mutuas”

“ Se considera que son “daños derivados del trabajo” las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. ¿Cuáles son? ¿Cómo se identifican? ¿Cómo actuar? ¿Qué dice la Ley?”

**Duración 3 horas / Horario de 10.00 a 13.00h / Modalidad presencial / Fecha a determinar**

[Inscripción aquí](#)

## “Riesgos Psicosociales y Organización del Trabajo. Obligación Legal de la Evaluación Psicosocial. Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral, sexual y por Razón de Sexo”

“ Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo”

**Duración 3 horas / Horario de 10.00 a 13.00h / Modalidad presencial / Fecha a determinar**

[Inscripción aquí](#)



## “Protección a la Maternidad y la Lactancia. Prestación Riesgo durante el Embarazo”

“La empresa tiene la obligación de proteger a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia en relación a los riesgos laborales existentes en su lugar de trabajo”

**Duración 2 horas / Horario de 10.00 a 12.00h / Modalidad presencial / Fecha a determinar**

[Inscripción aquí](#)



## “Salud Laboral y Género”

“La consideración de la mujer y sus diferencias sociales, laborales y biológicas en salud laboral son necesarias si queremos hacer una prevención eficaz “

**Duración 2 horas / Horario de 10.00 a 12.00h / Modalidad presencial / Fecha a determinar**

[Inscripción aquí](#)

## “Vigilancia de la Salud. Adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud”

“La vinculación de la vigilancia de la salud con la evaluación de riesgos y la elaboración de planes de prevención amplía la participación de la gestión preventiva en la empresa de los delegados/as de prevención”

**Duración 2 horas / Horario de 10.00 a 12.00h / Modalidad presencial / Fecha a determinar**

[Inscripción aquí](#)



También podéis inscribiros al correo electrónico [salut.laboral@ib.ccoo.es](mailto:salut.laboral@ib.ccoo.es)



Les dones i els homes de CCOO ens concentrem en el Dia Internacional per a l'eliminació de les violències contra les dones. Cridàrem, ja n'hi ha prou! Contra les violències masclistes, ni una pas enrere!



Assistírem a l'homenatge a la Rojes del Molinar, als bust d'Aurora Picornell. Valentes dones assassinades amb crueltat pel feixistes que truncaren els somnis de moltes i molts. Mai morirà el seu record als nostres cors.



Vertebrar la classe, integrar la diversitat, fou el tema que treballarem en la I Escola de Tardor organitzada per la Fundació Ateneu de CCOO - Illes Balears. La primera ponència anar a càrrec de Joan Coscubiela, actual director de l'Escola del Treball de CCOO Comissions Obreres.



En la Noche del Turismo se entregaron los premios del sector y este año, como novedad, se ha incluido el galardón de "Trabajador del Sector", que fue entregado por primera vez a nuestro compañero Manuel García Arenas, Representante Sindical de CCOO Meliá. Enhorabuena, compañero.



La Federació d'Ensenyament de CCOO Illes Balears davant el Parlament, per a exigir a la Conselleria d'Educació i Formació Professional un acord que millori l'ensenyament concertat i la seva equiparació amb les condicions laborals de la pública.



CCOO de les Illes Balears va està molt present a la manifestació organitzada pels dos sindicats majoritaris a Madrid reclamant, entre altres coses, millores salarials per fer front als costos de la inflació. Proposam que el salari mínim es situï en el 60% de la mitjana salarial.



Enguany, en el Mur de la Memòria del Cementeri de Palma, com cada any, hem fet homenatge als assassinats pel feixisme a la nostra Illa. Hem tingut un record molt especial per Aurora Picornell, tot un símbol que morí a mans dels botxins feixistes el 5 de gener del 37.



El històric dirigente de CCOO, Julián Ariza, presentó en la sede de Palma de nuestro sindicato su libro "El precio de la libertad. Recuerdos de un antifranquista" donde, con magnífica exquisitez, rememora como se pudo instaurar la democracia en nuestro país.



En el marc de la trobada de l'Espai Sindical de la Mediterrània, la Presidenta del Govern de les Illes Balears, Francina Armengol, es reuní amb els Secretaris Generals de CCOO de Catalunya, País Valencià i Illes Balears. A la reunió quedà palesa la importància del diàleg social com instrument governança i progrés.



La Federació d'Ensenyament de CCOO Illes Balears lluitant per l'equiparació del personal docent amb els homòlegs de la pública; així com exigir el compliment dels acords de millores sociolaborals pendents des de fa més de 14 anys.



Josep Benedicto, President de la Fundació Ateneu de CCOO Illes Balears i Xisco Mellado, membre de la comissió executiva confederal, ens reunirem amb el Batle de Palma, José Hila, per comentar els detalls d'ubicació del carrer que hem demanat que es dediqui a Marcos Peralta, fundador del nostre sindicat a les Illes.



Silvia Montejano, Secretaria General de la Federació de Servicios de CCOO Illes Balears, participó en un debat sobre un "nuevo modelo turístico" en Col·lectiu Alternatives, grupo de análisis socio-económico de la realidad de les Illes Balears.



En Menorca, la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO Illes Balears organizó una jornada para delegados y delegadas sobre nóminas y normativa básica del IBSALUT.



Molta participació a la concentració per reivindicar millores salarials a les portes de la seu de patronal illenca, en el Dia Mundial del Treball Decent. Exigim als empresaris pujades importants del salaris per fer front al cost la vida, ja que els salaris no són els culpables de la inflació, la cobdícia empresarial sí.



Els dos sindicats majoritaris de Balears es reuniren amb els Consellers Iago Negueruela i Fina Santiago per donar compte de les ajudes que rebran els treballadors i les treballadores per a complementar les prestacions i els subsidis i, així, protegir contra l'augment de la carestia de la vida a causa de la inflació en els pròxims mesos.



Encuentro con el Colectivo de las Camareras de Piso del Presidente del Gobierno de España, Pedro Sánchez, quien ha reconocido la labor invisible y fundamental para el crecimiento del turismo de este colectivo, comprometiéndose a seguir trabajando para dignificar sus condiciones laborales.



Conjuntament amb Esquerra Unida, l'Obra Cultural Balear i el Partit Comunista van retre homenatge a Ignaci Ribas, advocat i activista de l'esquerra de les Illes Balears; tot un referent per a la gent progressista. Un homo imprescindible.



Nuestra compañera Consuelo López, Secretaria General de la Unión Insular de Ibiza y Formentera de CCOO de les Illes Balears, participó en un encuentro con la Ministra de Industria, Comercio y Turismo, Reyes Maroto, para hablar sobre la situación del turismo en Ibiza.



Juan Sepulveda, Secretario General de la Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados de CCOO, presentó, en Palma, el informe del "Observatorio Social para las Personas Mayores". Este informe que pone en relieve la necesidad de plantear políticas públicas para asegurar una vida digna y de calidad para las personas mayores.



Convidats per Josep Forteza-Rey, assistim a l'estrena del documental "El oblitats del turisme"; una homenatge a totes les persones que uniren esforços des dels diferents àmbits a enfortir la primera indústria illenca.



Acompanyàrem al GOB Mallorca a l'entrega de les signatures per la presentació de la ILP "Avui per demà". Es necessitàvem 7.500 signatures i s'han presentat més de 11.700.



A la manifestació del dia de l'Orgull. Orgull d'esser el sindicat que lluita dia a dia a les empreses a favor dels drets del col·lectiu LGTBI+.



Yolanda Calvo, Secretària d'Ocupació i Polítiques Sectorials de CCOO de les Illes Balears, fou ponent a la IV Escola d'Estiu d'Esquerra Unida dels Illes Balears, parlant sobre la Reforma Laboral.



Los vigilantes de seguridad de la empresa Trablisa del Teatro Principal de Palma se concentraron, convocados por la Federación del Hábitat de Baleares, a las puertas del Juzgado de Vía Alemania para exigir que se les pague las nóminas no cobradas.



El pasado junio se celebró una asamblea de delegados y delegadas de CCOO Industria Illes Balears con Dani Càmara, Secretario General de CCOO Industria Illes Balears, José Luis García, Secretario General de CCOO Illes Balears y Gerardo Cortijo, responsable de política industrial de CCOO Industria Estatal para abordar el debate sobre el modelo productivo industrial.



Pep Ginard, Secretari General de la Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO Illes Balears, es reuní a la Unió Insular d'Eivissa i Formentera amb delegats i delegades per a explicar l'acord del procés d'estabilització del treballadors i les treballadores del sector públic.



El passat mes de maig, ens reunirem amb la Presidenta del Col·legi Oficial de Graduats Socials dels Illes Balears, Apol·lònia Julià, per a obrir marcs de col·laboració amb el sindicat. La reunió es centrà en la implantació dels plans d'igualtat en les empreses.



Com cada any CCOO de les Illes Balears, en el Dia Internacional per a la salut i la seguretat en el treball retem homenatge als treballadors i les treballadores que ens han deixat en accidents laborals. Enguany sota el lema "El treball és un dret. La salut també".



Después del parón pandémico, hemos vuelto a rendir un merecido homenaje a los afiliados y las afiliadas que llevan 30 años en nuestro sindicato; trabajando y luchando por los derechos de la clase trabajadora. Enhorabuena a todos y todas.

## CALENDARI DE FESTIUS A LES ILLES BALEARS

6 de gener / Epifania del Senyor

1 de març / Dia de les Illes Balears

6 d'abril / Dijous Sant

7 d'abril / Divendres Sant

10 d'abril / Dilluns de Pasqua

1 de maig / Festa del Treball

15 d'agost / Assumpció de la Verge

12 d'octubre / Festa Nacional

1 de novembre / Dia de Tots Sants

6 de desembre / Dia de la Constitució

8 de desembre / Immaculada Concepció

25 de desembre / Dia de Nadal

# FUNDACIÓ ATENEU CCOO ILLES BALEARS



Josep Benedicto  
President Fundació  
Ateneu

La Fundació Ateneu de CCOO, creada recentment i amb molt poc temps per emprendre grans esdeveniments, hem aconseguit una notable presència en el què fer de la nostra organització, com així se li demanava.

Pocs però importants esdeveniments, que iniciàvem amb la presentació del llibre de Julián Ariza, comptarem amb el seu autor acompanyat d'un altre històric del nostre Sindicat, Juan Moreno Preciado; tots dos ens van il·lustrar sobre un llibre que és tant com fer un recorregut pel naixement de la nostra organització, clandestinitat, repressió, transició, democràcia i constitució del sindicat més gran d'aquest país. Amb la sala groga plena de militants vam poder entrar en un col·loqui, al què no van faltar comentar temes de la més rabiosa actualitat.

Vam poder presentar el llibre de Joan Coscubiela "La pandèmia del

capitalisme" a la llibreria Embat, presentat per Jordi Bayona, periodista i escriptor, entre tots dos van situar els eixos que transcriuen a l'obra: un qüestionament de l'actual sistema econòmic que, submergit en profundes crisis, no troba cap alternativa. L'autor Joan Coscubiela, va ser Secretari General de CCOO de Catalunya i diputat primer al parlament nacional i després a Catalunya, ara és el responsable de l'Escola del Treball de CCOO.

Finalment, el dia 17 de novembre passat vam celebrar la nostra primera "Escola de tardor," un esdeveniment d'alt nivell de debat polític. Els ponents, Joan Coscubiela, al qual ressenyem anteriorment, Carolina Vidal, Secretària de la Dona confederal de CCOO, Daniel Bernabé escriptor, autor de l'obra "El parany de la diversitat" van exposar-ne les ponències. Alexandre Miquel, Silvia Cano i Margalida Ramis, des de les perspectives de la sociologia, el feminisme i l'ecologia van protagonitzar una taula rodona que va propiciar uns interessants torns de paraules.

En aquesta Jornada van participar 50 dirigents de la nostra organització,

tots responsables de diferents àrees de Sindicat representant tota l'estructura federal i territorial, que van valorar la jornada de forma molt positiva i amb moltes ganes de repetir. És un compromís de la Fundació celebrar les segona Escola de Tardor el proper any, intentarem elevar el nivell encara que resulti difícil.

Estem en ple exercici d'elaboració de la programació el proper exercici que, sense entrar en detalls, avancem que comptarem amb quatre grans debats temàtics, dues jornades formatives per a responsables del Sindicat, així com volem donar-li continuïtat a la presentació de llibres de temàtica relacionada amb la lluita de classes i el moviment sindical; també tenim intenció d'organitzar un cicle de cinema, tractant les mateixes temàtiques, així com la celebració de la segona Escola de Tardor.

Donarem continuïtat a la difusió de la cultura en el seu vessant més sindical, la creació d'aquest espai crític té com a funció fonamental ser un mitjà pel qual arribar a la nostra militància, als seus dirigents per enriquir el nivell de debat i participació.

# EL SEGON PLA INTEGRAL DE FORMACIÓ PROFESSIONAL PRETÉN CONTINUAR AUGMENTANT LES PERSONES QUALIFICADES PER AUGMENTAR LES OPORTUNITATS I LA QUALITAT DEL SISTEMA DE BENESTAR SOCIAL



Antoni Baos  
Director General  
de Formació  
Professional  
Govern de les Illes  
Balears

El segon pla integral de Formació professional és un document obert que pretén dotar al sistema formatiu de la màxima flexibilitat i qualitat per posar en valor la necessitat d'articular el màxim de sinergies entre el sector públic i els sectors productius. El futur del nostre benestar social i de la nostra economia depèn en bona part de l'aposta per la formació i l'educació, i per això s'ha volgut establir un full de ruta consensuat amb els principals agents econòmics i so-

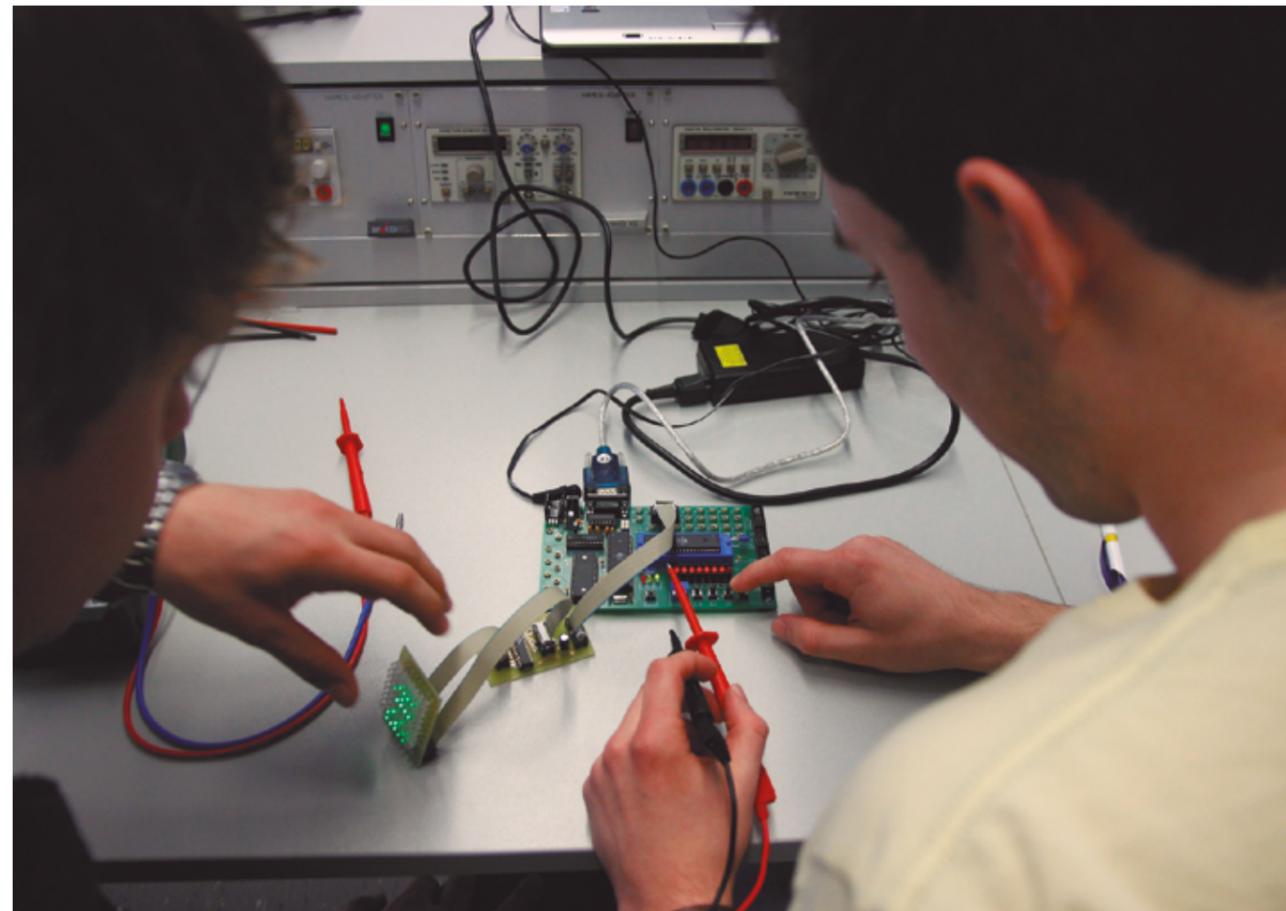
cioeducatius de les Illes Balears.

La nostra societat viu un conjunt de canvis i tendències globals que estan provocant uns canvis a un ritme trepidant: la transformació digital i la intel·ligència artificial; les crisis provocades pel canvi climàtic i conflictes bèl·lics com el d'Ucraïna contra Rússia, que estan accelerant la transformació energètica; la globalització de l'economia, o l'envelliment de la població, que planteja reptes logístics i una accelerada modificació de les demandes socials.

I per això, cal alinear l'oferta de formació professional amb les necessitats del nostre teixit productiu, amb els diferents plans estratègics i amb la continuïtat i la capacitat transformadora generada pels fons europeus del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència.

Per millorar i ampliar la formació professional, cal incorporar canvis interns i d'extensió de la innovació en el sistema educatiu i formatiu i per això cal continuar incorporant elements com les aules de tecnologia aplicada als sectors productius (ATECA) i les aules d'emprenedoria, i continuar formant als docents que imparteixen aquesta formació per tal d'actualitzar constantment les seves competències per mitjà del nou centre de formació i innovació de l'FP (cfinFP: centre de formació i innovació de l'FP)

Sens dubte, el fet d'atendre aquests requeriments en els propers anys serà més fàcil gràcies al nou marc normatiu que possibilita tant la nova Llei orgànica d'ordenació i integració de la formació professional com la nova Llei educativa de les Illes



Balears, ambdues aprovades el 2022.

Un dels eixos vertebradors de l'oferta de formació professional és també el d'estendre la formació dual extensiva (amb contracte laboral), de manera que l'alumnat pugui adquirir una part molt important de les seves competències a la mateixa empresa, un fet que millorarà, sens dubte, la qualitat dels seus coneixements, els formals i els informals, i que augmentarà la possibilitat d'una inserció laboral de qualitat posterior.

Un dels aspectes clau és l'assessorament de les persones que s'interessen per la formació professional al llarg de la seva vida i l'orientació acadèmica i professional que cal iniciar en les etapes educatives obligatòries. Certament, el fet de perseverar en la reducció de la taxa d'abandonament primerenc ha de continuar sent un punt estratègic.

Així, aquest 2n Pla Integral de l'FP planteja, entre d'altres, les següents estratègies i reptes:

- El sistema balear de formació professional integral ha de tendir a un 4 % del pressupost no financer de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears l'any 2021.
- La formació professional inicial ha de donar formació a 22.000 alumnes l'any 2025, fins a suposar el 10 % de l'alumnat dels cicles formatius (graus D i E)
- Incrementar la xarxa de centres integrats de formació professional (CIFP) per passar dels 9 actuals fins a arribar a 16 centres el 2025.
- Consolidar i ampliar l'oferta integrada de formació dual intensiva en tots els nivells formatius.
- Aconseguir que 5.000 persones

es beneficiïn anualment de programes per tornar al sistema educatiu.

- Assolir que un 15 % de la població entre 25 i 65 anys participi en processos d'acreditació de competències professionals per mitjà de la seva experiència (IQPIB) i/o educatius o de formació permanent.
- Augmentar un 10 % el nombre d'empreses que participen en la formació professional.
- Situar la taxa d'abandonament primerenc d'estudis del 2025 en el 12 %.
- Estendre territorialment i consolidar la xarxa de punts d'orientació acadèmica i professional (POAP) perquè el 2025 el 100 % de l'alumnat que abandona els estudis amb titulació fins a l'ESO passi pels POAP.

# LA MEMÒRIA DEL CES, UNA EINA ÚTIL DE CONEIXEMENT, ANÀLISI I PLANIFICACIÓ



Anna Grau Casajust  
Cap d'estudis del  
Consell Econòmic i  
Social

El passat 20 d'octubre vam presentar la Memòria del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears sobre l'economia, el treball i la societat de les Illes Balears de l'any 2021, publicació que des de fa dos anys tinc el plaer de coordinar, i que és fruit del treball en equip de tantes persones que si les nombrés em menjaria l'espai que tinc per escriure.

Dos mesos abans, tornava en vaixell des de la península – perquè des de fa uns anys jo soc una part del 46% de la població resident nascuda fora de les Balears-, gaudint d'aquesta

mar tan bonica que separa la gent que estimo, en un vaixell de nom d'Eleanor Roosevelt i jo, addicta a la viquipèdia, vaig passar una estoneta llegint sobre la seva vida i algunes reflexions. Venia de setmanes intenses de feina abans de tancar la publicació, i una frase em va colpir especialment: “Algú em preguntarà què és el que vull de la vida, i li diria ‘l'oportunitat de fer alguna cosa útil’”.

En el pla personal, coordinar la memòria m'ha estat molt útil perquè m'ha permès conèixer moltes de les especificitats d'aquesta terra que m'ha acollit, especificitats en comparació a la resta de la península, i especificitats sorprenents entre illes.

En el terreny professional, esperem que la Memòria del CES sigui útil pels gestors i les gestores públiques, ja que és la publicació basada en un recull de dades oficials més completa, què agrupa dades

econòmiques, laborals i socials, de manera que dóna una visió de conjunt sobre aquests aspectes que d'altres publicacions aborden de manera parcial. Aquesta perspectiva global, juntament amb l'anàlisi de sèries històriques, permet posar de relleu alguns reptes als quals ens enfrontem (i deixeu-me parlar en plural) com a societat.

L'any 2020, la pandèmia de la COVID-19 va colpejar les economies (i les vides) a nivell global. En el cas de l'arxipèlag, l'impacte en l'economia va ser el més intens de totes les comunitats autònomes, degut a la seva major dependència del turisme. El repunt de l'any 2021, no obstant, també ha estat el més intens. Les dades econòmiques han estat molt bones el 2021 i, en el cas de les dades laborals, s'han assolit xifres rècords. I és que, en perspectiva comparada, les Illes

Balears han tingut històricament la taxa més baixa o de les més baixes d'atur estructural a Espanya. El bon funcionament del mercat de treball, juntament -o, degut a- l'èxit de les Balears com a destí turístic han resultat en dades històriques comparativament millors que d'altres regions d'Espanya i d'Europa. Bones notícies, sens dubte.

No obstant, el pes del sector serveis en l'economia balear (el tercer major d'Espanya) i, d'entre els serveis, el predomini de les activitats basades en el turisme, condiona molts altres indicadors. El nivell educatiu de la població és més baix que la mitjana espanyola (tot i que les millores en els darrers anys han estat notables), degut a un mercat laboral demandant de mà d'obra poc qualificada en serveis o construcció. La producció i innovació industrial es va distanciant cada cop més de

l'evolució espanyola. La inversió en recerca també ha sofert un augment notable, però encara estem a la cua en persones investigadores per habitant, element clau en una transició cap a una economia del coneixement. El paradís ambiental que és l'arxipèlag es veu amenaçat per una pressió humana cada cop més intensa deguda al turisme, a l'augment de població i a les conseqüències del canvi climàtic. En renda real per capita hem caigut de la segona posició l'any 2000 a la novena l'any 2021, i presentem l'evolució més regressiva de l'indicador de tota Espanya, fins i tots en anys de recuperació, fins i tot amb xifres rècords de turistes. I, per suposat, hem de ressaltar una de les problemàtiques socials més importants, l'accés a l'habitatge, inasoluble per molta part de la població mentre es celebren les bones dades

del sector de la construcció.

Des del CES, ens queda molt per fer que la memòria sigui més útil (ja us he dit que la frase em va colpir), sobretot en una societat basada en la immediatesa, com publicar les dades més recents, d'una manera més amable i interactiva. Com a societat, analitzar les tendències a mitjà i llarg termini és una eina molt útil: ens permet saber d'on venim i cap on volem anar, conèixer per planificar, per projectar, per canviar. Ja s'acabava el viatge (i jo he de tancar l'article) i vaig llegir una altra frase d'Eleanor: “Qui aprèn però no pensa està perdut. Qui pensa però no aprèn està en gran perill”.

# EL PAPEL DEL FEMINISMO EN LOS SINDICATOS



Silvia Cano Juan  
Diputada del PSIB-  
PSOE  
Parlamento de la  
Islas Baleares

Las mujeres no somos un colectivo. Somos la mitad de la población y como tal ejercemos reivindicando nuestra voz, aportando nuestra experiencia y mirada de la realidad laboral. El feminismo ha conceptualizado la desigualdad de las mujeres entendiendo que esta es estructural. La exclusión de las mujeres no es fruto de un error o un olvido, es el fundamento material y simbólico del espacio público sobre la división sexual del trabajo, donde

los hombres han ocupado históricamente el espacio público y el rol de proveedores mientras que las mujeres hemos sido relegadas a la condición de subalternas, al espacio doméstico y reproductivo. Gracias al feminismo se han roto barreras que parecían imposibles de romper: con el derecho a la educación, al sufragio, a la condición de ciudadanas, al salario propio, divorcio, aborto. Quedan todavía muchos retos por delante, porque la igualdad transforma el conjunto de las sociedades.

Que una mujer cobre de media 5200 euros menos al año que un hombre se explica por las injusticias materiales y simbólicas que padecemos las mujeres por el hecho de ser mujer. Sabemos que el patriarca-

do y el neoliberalismo global se refuerzan mutuamente. La precariedad tiene cara de mujer, la pobreza tiene cara de mujer, los trabajos femeninos se infravaloran y pagan menos, tenemos menores complementos salariales, más dificultades de promoción, y el neoliberalismo sexual refuerza la industria del género viéndonos como trozos de carne con los que mercader.

Las dificultades en la conciliación, las dobles y triples jornadas y la falta de corresponsabilidad hace que estemos ante una crisis de cuidados, que para autoras como Nancy Fraser se trata de una crisis de reproducción social, una expresión aguda de las contradicciones del capitalismo global, donde el modelo de producción desestabiliza los

procesos de reproducción social, imprescindible para que el sistema siga produciendo.

Los roles de género siguen pesando mucho. Las cifras de excedencias cantan por sí solas: en el tercer trimestre de 2022 el 87% de las excedencias por cuidados la pidieron mujeres. Es la pescadilla que se muerde la cola. La parcialidad es más impuesta que deseada y ante la tesitura de tener que renunciar a un salario para el cuidado de un hijo o familiar, se sacrifica el salario menor. Estas "decisiones" que se toman individualmente siguen patrones comunes, estructurales que generan lagunas de cotización, precariedad económica y pensiones más bajas.

Acabar con las desigualdades requiere de políticas redistributivas

y de reconocimiento. Ahí entra el papel de los sindicatos que es clave para empujar los cambios sociales y transformar la vida de las trabajadoras. Es fundamental la perspectiva feminista en la negociación colectiva, en la salud laboral, para impulsar planes de igualdad, para que haya transparencia salarial. Y ahí hemos de estar las mujeres, al pie del cañón, llegando a las pequeñas empresas donde nos emplean más y nos pagan menos y teniendo en cuenta a las más vulnerables, como las mujeres inmigrantes que no están sindicadas. Cabe hacerlo trabajando codo a codo con los compañeros para una agenda de transformación social y feminista.

Gracias a los sindicatos la vida de

las trabajadoras y trabajadores es mucho mejor. Jornadas de 8 horas, vacaciones, bajas de maternidad y paternidad, pensiones no contributivas, aumento del salario mínimo, que tengamos un ingreso mínimo vital, que el convenio de hostelería en Baleares sea el más alto de España, se haya incluido en la ley turística mejoras de salud laboral para las kellys o se haya acordado un escudo social para este invierno.

Son retos compartidos para mejorar la vida de la clase trabajadora. Para que podamos combinar nuestra vida personal, familiar y social con un trabajo digno y bien retribuido.

# UN TRAYECTO ENTRE LA IGUALDAD Y LA DIFERENCIA



Daniel Bernabé  
Escritor y activista político

Durante casi todo el siglo XX, la izquierda impulsó una tendencia igualitarista en las sociedades donde operaba. Las formas fueron variadas, a veces exitosas, otras cuestionables, pasando desde el control directo de los sistemas productivos hasta la redistribución de los beneficios de la actividad económica, pero el objetivo siempre acababa siendo el mismo: intentar reducir las diferencias de clase. En este camino se utilizaron herramientas parlamentarias y sindicales para activar un vector que siempre pasaba por el trabajo, del que se derivaban no sólo sus condiciones y retribuciones, sino la creación de un sujeto político: el propio movimiento configuraba a sus protagonistas.

Ese sujeto político extendía su as-

piración más allá del centro que lo unificaba, el trabajo, extendiendo sus reivindicaciones a su entorno y a su vida. Eran necesarios avances materiales en infraestructuras, vivienda, sistemas educativos, sanitarios y en todo un sistema de seguros de contingencia y jubilación a través del Estado. Si lo inmediato daba paso a lo necesario, la aspiración no quedaba sólo circunscrita a lo tangible, sino que retornaba a lo político buscando una ampliación de derechos democráticos: quien produce, decide. Por último, tocaba el reconocimiento de los derechos civiles, aquellos que afectaban a las libertades, la convivencia y las esferas personales.

El modelo, con diferentes grados y contradicciones, resultó exitoso, sobre todo circunscrito a la Europa Occidental entre el final de la Segunda Guerra Mundial y los años noventa. Exitoso en cuanto al desarrollo económico de los países donde se aplicó a modo de Estado del Bienestar, de avances sociales para sus poblaciones y también en

cuanto a la influencia de las corrientes que lo secundaban: más allá de resultados electorales concretos, la mayoría de la gente pensaba dentro de unos parámetros que entendía que esta tendencia a la igualdad era irrenunciable. Hablamos de tiempos donde los sindicatos, la fuerza organizada de la clase trabajadora, ponían y quitaban gobiernos.

Para explicar el fin de este periodo se alude, correctamente, al cambio de modelo productivo capitalista que puso fin al fordismo para dar paso al neoliberalismo, que más que una forma concreta de organizar el trabajo, fue una ofensiva económica, política y cultural para restaurar los privilegios que las clases propietarias habían perdido, un intento de volver al orden victoriano mezclado con el desenfado, el neón y la cocaína de los años ochenta. La idea, que fue concebida por economistas radicales de derecha a partir de 1947 en la Sociedad Mont Pelerin, que tuvo su primera puesta de largo en el Chile de Pinochet a partir de 1973, explotó en el mundo anglosajón con

la llegada al poder de Ronald Reagan y Margaret Thatcher.

Sin embargo, un factor suele pasar desapercibido, el neoliberalismo no atacó sólo a los servicios públicos, no sólo externalizó la producción, no sólo restó derechos laborales, sino que atacó a la misma idea de igualdad oponiéndole precisamente el concepto de diferencia. Nadie, incluidos los conservadores, hubiera apostado por construir sociedades más desiguales, precisamente porque ese había sido el elemento sobre el que la ultraderecha se aupó en los años treinta del pasado siglo, una debacle que acabó con Europa arrasada. La trampa argumental del neoliberalismo para vadear esta precaución hegemónica fue confundir la desigualdad con la diferencia, afirmar que las izquierdas buscaban la homogeneidad que atentaba contra las libertades, mientras que esta nueva derecha buscaba que individuos diferentes desarrollaran sus capacidades de forma competitiva.

Y funcionó, al menos como engaño hasta que sus modos ya estaban asentados en todo el mundo occidental y el roto, a los avances conseguidos, ya era demasiado evidente. La persuasión, sin embargo, hizo mella en el progresismo. Para finales de los noventa, cuando algunas opciones lograron triunfos electorales en Francia, Alemania o Reino Unido, la inercia había cambiado: la socialdemocracia se había vuelto socioliberalismo, tercera vía, algo similar en la forma, pero a la vez muy diferente. No se trataba de moderación, sino de que el eje de sus políticas ya no se centraba en buscar la igualdad, sino promover la diferencia, dejando al Estado como ente subsidiario para actuar como el paliativo allí donde todo se mostraba demasiado

evidente. ¿Dónde se escenificaba entonces la diferencia si lo laboral y lo económico habían pasado a un segundo plano? En el ámbito representativo de los derechos civiles, en especial de aquellos que afectaban a las minorías.

¿Qué había pasado en todo este tiempo? Que esta forma de entender a las sociedades como poco más que un agregado de individuos aislados, con el único impulso de la competencia como motor de sus acciones, con las grandes empresas como únicas instituciones válidas y con el mercado como regla suprema e inquebrantable, tuvo su efecto en la forma de conformar nuestras identidades, percepciones y relaciones. Aunque las clases seguían existiendo, aunque la desigualdad había crecido, aunque en esencia las relaciones económicas seguían siendo las mismas que en el pasado siglo, la forma de articular nuestra experiencia política pasaba por replicar lo que poco a poco habíamos interiorizado: lo importante, lo que nos hacía únicos y valiosos, era buscar nuestra diferencia.

De esta manera, la izquierda dejó no sólo desatendida la redistribución, aquella que operaba sobre el trabajo como centro de sus políticas, quedándose sólo en la defensa numantina de las conquistas sanitarias y educativas como bastión desconectado de la manera en que fueron conseguidas, sino que aquellas políticas representativas que afectaban especialmente a las minorías empezaron a dejar de funcionar. La razón es que ya no buscaban sólo sus derechos civiles, sino compensar un mercado de la diversidad en el que el máximo valor se alcanzaba siendo cada vez más específico en la diferencia. El reconocimiento de derechos ya no consistía en equipararse con la mayoría, sino

precisamente en distinguirse de ella.

La izquierda, históricamente, había buscado precisamente lo contrario: unir a gente muy diferente en el objetivo común de la igualdad. ¿Cómo construir un sujeto político justo con lo contrario, con la disgregación y la especificidad? ¿Cómo articular un proyecto común que no habla el lenguaje de los derechos sino el de los privilegios y las opresiones, que por norma se relacionan a la contra? ¿Cómo conseguir avances tangibles cuando parece importar más la representación de los conflictos culturales que paliar la falta de atención, que avances concretos en materias como el salario o la fiscalidad? No se puede cuadrar el círculo sencillamente porque no se puede integrar en la izquierda un aparato de pensamiento político que le es ajeno.

Si algo mostró la pandemia es precisamente el camino contrario. El neoliberalismo, ya herido de muerte desde la Gran Recesión de 2008, producto de su propia avaricia financiera, se mostró incapaz de articular una respuesta a los problemas más acuciantes no sólo frente a la alerta sanitaria, sino sobre todo en la salida frente a la obligatoria paralización de la economía. Aquellas políticas, aquellas iniciativas, bien desde las instituciones, bien desde el ámbito sindical, que apostaron por recuperar el trabajo como eje de su acción, resultaron ganadoras, tanto en su éxito económico como en su aceptación social. La tendencia igualitaria debe mantenerse y profundizarse, sobre todo en un momento donde internacionalmente existe un espacio para volver a planificar lo que antes era sólo caos de mercado. No se trata de elogiar lo diferentes que somos, sino de prevenir lo desiguales que podemos llegar a ser. ■

# EL BENESTAR DE LES TREBALLADORES I TREBALLADORS TAMBE DEPEN DE LA NOSTRA RESPONSA A L'EMERGÈNCIA CLIMÀTICA



Pau de Vilchez Moragues  
President del Comitè d'Experts per a la Transició Energètica i el Canvi Climàtic de les Illes Balears

Aquest estiu han mort de manera prematura al voltant de 50.000 persones a Europa, com a conseqüència de les onades de calor i els rècords de temperatura enregistrats gairebé pertot. Aquest estiu s'han cremat a Europa tres cops més hectàrees que la mitjana dels darrers quinze anys. A Afganistan, han estat milions, els afectats per les inundacions, entre ells, 10 milions d'infants.

Podríem seguir enumerant desgràcies fins omplir tot aquest article, però si aquestes tres xifres del primer paràgraf no ens posen els pels de punta, de res serviria ampliar la llista. Allò que lliga aquests tres fenòmens (i tota la resta que podríem afegir), és que sense el canvi climàtic el seu impacte hagués estat infinitament menor. Un canvi climàtic que està provocat per l'acumulació massiva

de gasos d'efecte hivernacle a l'atmosfera i que ha assolit un nivell tan preocupant que amenaça la pròpia humanitat tal i com la coneixem. El canvi climàtic s'ha tornat una emergència climàtica. El problema, és que no el tractem com a tal.

La Llei de Canvi Climàtic de les Illes Balears, aprovada l'any 2019, intenta establir tota una sèrie d'objectius per tal que les nostres illes contribueixin de manera responsable a afrontar aquest problema global, però de conseqüències ben locals. Així, la Llei preveu, entre d'altres coses, una reducció de les nostres emissions del 40% d'aquí a 2030 i del 90% d'aquí a l'any 2050. Segurament, caldria revisar a l'alça aquests objectius, per adequar-los al que ara sabem: que hem de reduir les nostres emissions a la meitat d'aquí al 2030 per tal de tenir possibilitats reals de contenir l'escalfament global en 1,5°C. Però més enllà d'això, allò realment important és traduir aquests objectius en accions concretes, per tal de fer-los possibles.

Per assegurar-se de la bona

aplicació de la Llei, aquesta preveia la creació del Comitè d'Experts per a la Transició Energètica i el Canvi Climàtic de les Illes Balears, que es va posar en marxa a principis de 2021. Aquest any, el Comitè ha presentat el seu primer informe d'anàlisi de la situació de les Illes Balears en relació amb l'emergència climàtica, i hem arribat a una sèrie de conclusions que volem compartir amb la societat.

**1.** Al ritme actual de reducció d'emissions, no complirem els objectius de la Llei i, encara pitjor, no contribuirem al nivell necessari d'esforç per contenir l'escalfament global a un nivell no excessivament perillós.

**2.** A Balears tenim dos sectors que, conjuntament, són responsables de més del 80% de les emissions: el transport i la generació d'energia. Això vol dir que si volem afrontar seriosament el problema, cal encara decididament aquests dos sectors.

**3.** Pel que fa a la generació d'energia, això implica un desplegament importantíssim de renovables a les quatre illes. Prioritzant les zones

degradades i antropitzades, però essent també plenament conscients que caldrà instal·lar renovables també en zones rústiques, perquè si no, no arribam. Per això, aquestes instal·lacions s'han de fer bé, respectant l'entorn i fomentant la compatibilitat amb els usos agrícoles i ramaders. No oblidem que les conseqüències del canvi climàtic per al paisatge i els ecosistemes seran molt pitjors que l'impacte que puguin tenir algunes instal·lacions renovables que tanmateix es poden retirar al cap d'uns anys sense gaire impacte. La generació d'energia ha de passar sí o sí per les renovables. I si volem menys renovables al territori no hi ha altra alternativa que reduir el consum d'energia.

**4.** Pel que fa al transport, es tracta del principal sector generador d'emissions, i a més va augmentant any rere any. Això inclou el transport terrestre, l'aeri i el marítim. Pel que fa al terrestre, la solució és clara: cal prioritzar el transport a peu, en bicicleta o en transport públic, llevant espai al cotxe. Evidentment, això implica també reformular les ciutats i pobles perquè tothom pugui trobar a prop de casa allò que necessita, i també requereix revisar les polítiques d'habitatge per promoure que la gent pugui viure a prop d'on fa feina, prioritzant les necessitats reals de la gent que viu a les illes per sobre dels interessos especulatiu o purament recreatiu. Igualment important és abordar el transport marítim i aeri, molt lligats al model econòmic illenc, àmpliament focalitzat en el turisme. En aquest sentit, no només cal plantejar amb urgència una substitució tecnològica per tal que els mitjans de transport cap a les illes generin zero o gairebé zero emissions sinó que també cal reduir el flux de visitants, que, a més, generen un gran volum

d'emissions durant les seves estades (desplaçaments interns, consum recursos que han de ser importats, generació de residus, consum energètic, etc). És imprescindible tenir en compte que a dia d'avui no hi ha solucions tecnològiques viables per a que el transport aeri es descarbonitzi mantenint el mateix volum de vols i passatgers.

**5.** Cal doncs un canvi de model. I no es tracta de diversificar el producte turístic (amb altres mercats o productes), sinó de promoure de manera activa i profunda altres sectors d'activitat que responguin a les necessitats reals de la gent de Balears. Necessitam un sector primari que pugui, a través de pràctiques sostenibles i agroecològiques, proveir la major part del menjam que consumim. Necessitam un sector de renovables que pugui donar resposta a les nostres necessitats energètiques. Necessitam que el sector de la construcció es destini no a fer cases de luxe, sinó a rehabilitar energèticament tot el parc ja construït per tal de reduir la nostra demanda d'energia, de fred i calor. Necessitam un sector industrial local, vertaderament circular, que ens proveeixi de la roba que hem de vestir, o dels mobles que necessitam a casa. Necessitam una universitat i un sector de recerca potents, que contribueixin a trobar tant solucions globals com locals, per a problemàtiques que ens afecten.

**6.** No podem esperar a prendre totes aquestes mesures. Al ritme actual d'emissions, d'aquí al 2030 serà pràcticament impossible contenir l'escalfament global a 1,5°C, i això implica que les conseqüències seran gravíssimes per a la nostra salut, la nostra economia i la nostra societat. El canvi de model és imprescindible no només per a lluitar contra el canvi climàtic sinó

que també és una manera de preparar-nos pels seus impactes. Hem de ser resilents, i això requereix no dependre tant de l'exterior i generar aquí el que menjem, la nostra energia o la nostra roba.

**7.** A més, aquesta transformació s'ha de fer de manera justa, incloent a tothom, generant formació i oportunitats de feina per a tothom, i també anant a cercar els recursos econòmics allà on són. A Europa, el 10% més ric de la població acumula més del 60% de la riquesa. No només això, el 10% més ric emet 4 o 5 vegades més per càpita que el 50% més pobre. I l'1% més ric, 10 vegades més. Això vol dir que cal establir un sistema impositiu que permeti intervenir en aquesta concentració de riquesa per tal que serveixi a pagar les transformacions imprescindibles: per posar plaques a totes les cases, per a aïllar tots els edificis, per a promoure noves activitats econòmiques i la reconversió de les treballadores i treballadors, etc.

**8.** I cal tenir en compte una cosa essencial: tot això no ho hem de fer només per a poder fer front a l'emergència climàtica. Tot això ho hem de fer perquè son mesures que contribuiran a millorar el nostre benestar. Poder tenir l'energia més barata, no passar fred o calor a casa, tenir un transport públic de qualitat amb el que poguem anar pertot arreu, tenir unes ciutats més segures per als nostres infants i persones majors, produir de manera sostenible el nostre aliment, tenir una gestió eficient i sostenible dels recursos hídrics... La transició energètica no és només imprescindible per respondre al canvi climàtic; és una oportunitat per a millorar el nostre benestar, reduir les desigualtats i fer unes Illes Balears molt més resilents. També, i sobretot, per a les treballadores i treballadors.

# I CONVENI COL·LECTIU DE SALVAMENT AQUÀTIC I SOCORRISME DE LES ILLES BALEARS I PRIMER DE TOT ESPANYA !!!



Pep Ginard  
Secretari general  
FSC-CCOO Illes  
Balears

No ha estat gens fàcil, de fet no hi ha cap negociació que esdevingui senzilla. Quan es tracta de confrontar els interessos de les dues parts que ens seiem a la mesa negociadora; per una banda, els empresaris organitzats com agrupacions empresarials i/o patronals i, per l'altra, les organitzacions sindicals, els que tenim experiència amb la negociació col·lectiva, sabem que el ritme de la negociació, però també el seu contingut, és una capsula de sorpreses.

Ens hem de remuntar a l'any 2006, quan una reduïda representació de socorristes de platges es van posar en contacte amb el nostre sindicat per sondejar les possibilitats de poder iniciar la negociació d'un conveni col·lec-

tiu que pogués regular les seves condicions de feina. El que vam fer des de la nostra federació va ser posar-nos en contacte amb les dues empreses que en aquella època copsaven l'activitat del salvament aquàtic. La resposta va ser de rebuig absolut, ja que no estaven disposats a posar en perill els vergonyosos guanys que els repercutia, una política de recursos humans abusiva cap als seus treballadors i treballadores.

Vam intentar organitzar una resposta sindical mitjançant un procés de reivindicació i mobilització, però la resposta per part del col·lectiu va ser gairebé nul·la.

Una bona grapada d'anys després, un altre petit grup de socorristes a Menorca es van acostar al nostre sindicat perquè amb la nostra col·laboració poguéssim parlar amb els diferents ajuntaments i proposar millores als plecs de condicions per reduir la precarietat a la qual estaven sotmesos. Alguns ajuntaments van ser receptius, d'altres tiraven pilotes cap a fora, fent

responsables a les empreses.

No acabàvem de posar fil a l'agulla per poder iniciar una negociació real fins que el passat 22 de setembre del 2021, des de la FSC Illes Balears ens vam dirigir formalment a l'Associació d'Empreses de Salvament i Socorrisme de les Illes Balears (SALVIB) per promoure la negociació d'un conveni col·lectiu d'àmbit sectorial i autonòmic. A partir d'aquest moment, vam intensificar els contactes amb treballadors i treballadores de l'àmbit del salvament aquàtic per preparar una plataforma de conveni per iniciar les negociacions.

No va ser fins al passat dia 10 de març que vam poder constituir formalment la mesa de negociació amb les parts legitimades a saber; SALVIB i AEBS com agrupacions empresarials del sector, i CCOO i UGT com a sindicats més representatius. Amb la iniciativa i perseverança de CCOO es donava la primera passa per començar la negociació, encara que érem ben conscients de les



dificultats que trobaríem durant tota la seva durada.

Un bon nombre de sessions de feina, desenes i desenes de propostes i contrapropostes i elements externs com la desbocada inflació que patim, han posat en perill la prioritat de CCOO per un col·lectiu que ha vingut patint la precarietat i la falta de dignitat en la seva professió. Una activitat d'un col·lectiu tan important com necessari, ja que la seva tasca consisteix en la vigilància de les

persones que volem gaudir del bany i la seva responsabilitat és que, si ocorre una situació crítica, actuïn de forma immediata com a personal d'emergències, que és el que són.

Finalment, el passat dia 2 de novembre a la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball, amb el conseller Iago Negueruela, i la directora general de Treball Virginia Abraham, les parts vam signar el I conveni col·lectiu de salvament aquàtic i socorrisme de les Illes Balears i

de tot Espanya!

Un conveni del qual cal destacar el potent article amb relació a la subrogació del personal en el cas que hi hagi una successió empresarial per a la garantia de l'ocupació. El desenvolupament més valent del capítol amb relació a la igualtat d'oportunitats, element cabdal de la negociació per part de CCOO. Una redacció concisa de la classificació professional amb les seves categories i sobretot, la definició de les funcions de totes elles. El socorrista no és el que ha de lliurar les tovalloles als banyistes de les piscines. Un apartat molt potent amb relació als permisos retribuïts sumant entre d'altres, fins a 5 dies per assumptes propis i, finalment, un increment salarial per iniciar el conveni de quasi un 30% més, un increment del 3% per a l'any 2024 i un altre 3% per a l'any 2025 amb una clàusula de revisió si la inflació segueix tan desbocada com fins ara.

La FSC-Illes Balears hem acompanyat al Servei d'Ordenació d'Emergències de la Direcció General d'Emergències i Interior del Govern Balear en la XXIX Jornada Tècnica de Seguretat en Platges per presentar aquest conveni col·lectiu a davant totes les coordinacions municipals amb responsabilitats d'emergències a les platges a Mallorca, Menorca i a Eivissa. I, per altra banda, ja són tres comunitats autònomes que s'han posat en contacte amb la FSC-Illes Balears sol·licitant l'articulat del conveni per iniciar la seva negociació.

Ens omple d'orgull el que finalment ho haguem aconseguit. Tant és així, que els resultats electorals a les diferents empreses que es dediquen a aquesta activitat són favorables.

# CALENTANDO MOTORES PARA LA PRÓXIMA NEGOCIACIÓN



Silvia Montejano  
Secretaria General  
de la Federación de  
Servicios  
CCOO Illes Balears

**E**stamos a pocos meses de que la vigencia del Convenio Colectivo de Hostelería de las Islas Baleares llegue a su fin, la Federación de Servicios de CCOO ya está trabajando en el análisis, el estudio y la elaboración de las propuestas que reivindicará, desde el minuto uno, en la mesa negociadora cuando se inicie la negociación del próximo convenio para el sector.

Podemos afirmar que este 2022 ha sido el año de la recuperación, dado que durante la temporada

alta se han alcanzado los niveles de turistas que nos han visitado, superado incluso las cifras de los años previos a la pandemia y se ha generado más empleo que nunca en nuestras islas. Pero estas buenas cifras tienen una cara mucho más negativa para el conjunto de las personas trabajadoras, no ha sido fácil hacer frente a los elevados ritmos de trabajo a los que hemos estado sometidos durante todo el verano, y comprobar, una vez más, como se han vulnerado nuestros derechos laborales.

Dada la actual situación económica, y como no puede ser de otra manera, la primera reivindicación que defenderemos será el aumento salarial. En un contexto en el que la inflación está disparada y en el que asistimos a diario al encarecimiento de los precios de la electricidad, el com-

bustible o de los productos básicos de la cesta de la compra, será necesaria una importante subida salarial en el sector, que permita a las trabajadoras y los trabajadores recuperar poder adquisitivo y equilibrar los salarios al actual coste de vida, máxime si tenemos en cuenta que, mientras que las empresas han repercutido el aumento de costes en el precio de los productos que ofrecen a los clientes, las personas trabajadoras solo podemos mejorar nuestra economía a través de nuestros salarios.

Todos y todas somos conscientes de otro de los problemas que ha padecido el sector este año, que es la dificultad que ha habido a la hora de encontrar personas trabajadoras para incorporar a los centros de trabajo, así como que las nuevas incorporaciones tuvieron los cono-

cimientos necesarios para desarrollar su trabajo, dificultades que han obligado a transitar la temporada con plantillas totalmente insuficientes y con un fuerte aumento del volumen de trabajo.

Para evitar que se produzcan prolongaciones de nuestro horario de trabajo es urgente establecer medidas para regular las cargas de trabajo ajustándolas a nuestra jornada laboral en lugar de a las necesidades empresariales.

Si no queremos tener un problema a corto plazo, deberemos iniciar un proceso de cualificación de las personas trabajadoras que presten sus servicios en el sector como una medida más para conseguir tener un empleo de calidad.

Otra de nuestras prioridades será mejorar los derechos sociales que

establece el convenio colectivo, estableciendo y ampliando medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.

Poco a poco, y casi sin darnos cuenta, se está produciendo un alargamiento de la temporada turística en nuestras islas, es una buena noticia dado que así combatiremos la fuerte estacionalidad que padecemos, aunque habrá que hacerlo con garantías, por eso será importante también asegurar la estabilidad de las plantillas y los meses de trabajo de las personas fijas discontinuas.

El sector está cambiando, afortunadamente se está apostando para que haya turismo durante más meses al año y que este sea de calidad, hecho que supondrá una importante mejora, pero esa mejora

no se puede dar al margen de las trabajadoras y los trabajadores, y también tienen que servir para mejorar las condiciones laborales, ya que con nuestro compromiso y esfuerzo somos el pilar fundamental que garantiza el éxito de la industria turística.

Como sabéis la negociación es cosa de dos -patronales y sindicatos mayoritarios en el sector- previsiblemente la otra parte no nos lo va a poner fácil ni nos va a regalar nada, tendremos que pelear para mejorar nuestras condiciones laborales; por eso es importante que todas y todos tengamos los motores preparados para salir a la calle a reivindicar nuestros derechos.

# A PROPÓSITO DE LA FALTA DE PROFESIONALES Y SU MOTIVACIONES EN LA ASISTENCIA SANITARIA DE LA ATENCIÓN PRIMARIA DE BALEARES



Juan Andrés Bernabé  
Delegado de Sanidad  
Federació de  
Sanitat de CCOO  
Illes Balears

En las últimas semanas y meses, estamos viendo a través de medios de comunicación, como los profesionales de la Sanidad Pública de Atención primaria están desarrollando movilizaciones en Madrid, Cantabria y otras Comunidades Autónomas. Ahora, vemos que también en la Atención Primaria de Baleares los facultativos de las islas han votado a favor de declarar una huelga a partir de enero de 2023 ante la precariedad de sus condiciones de trabajo.

La Sanidad Pública universal y de calidad ha sido la base fundamental para el desarrollo y cohesión del Estado del Bienestar y es uno de los pilares para asegurar la solidaridad y la equidad dentro de la sociedad. Esto supone que el esfuerzo de las

personas con más poder y más sanas, contribuyen a la atención sanitaria de los que tienen menos acceso social y están enfermos.

¿Qué le sucede a la Sanidad Pública y, más concretamente, a la Atención Primaria?

Asistimos, día a día, como los problemas e ineficiencias del Sistema sanitario (listas de espera, lentitud en las pruebas diagnósticas etc.) se traducen en resignación por parte de la ciudadanía; cuando no, en un aumento de demanda a la sanidad privada, que en los últimos tiempos crece, ayudada por empresas multinacionales dedicadas a la sanidad y otros negocios y, que cuanto menos, adolecen de opacidad en sus fines y medios. En definitiva, para ellos la Sanidad es un gran negocio.

Concretando, en la Atención Primaria de Baleares se observa que esta reúne las condiciones idóneas para responder a los rápidos cambios producidos en la economía, la tecnología y la demografía y que todos ellos repercuten en la salud

y el bienestar de la población. De esta manera tratar a las personas y a las comunidades como agentes clave en la producción de su propia salud y bienestar, es fundamental para entender y dar respuesta a las complejidades de nuestra sociedad en constante evolución.

Por otra parte, se ha demostrado que la atención primaria es una forma muy eficaz y eficiente de abordar las principales causas y riesgos de la mala salud y bienestar de hoy en día, así como afrontar los nuevos problemas que amenazan la salud y el bienestar de la población del futuro. En ese sentido es una inversión rentable, puesto que hay pruebas de que una atención primaria de calidad hace bajar los costos totales en sanidad y mejora la eficiencia al reducir las visitas al especialista por parte de los ciudadanos y evita que aumente el número de hospitalizaciones.

La Atención Primaria también incluye los elementos fundamentales que se necesitan para mejorar la seguridad sanitaria y prevenir las



amenazas para la salud, como las epidemias, la resistencia a los antimicrobianos, a través de medidas como la participación y educación comunitarias, la prescripción racional de los medicamentos, etc. Además de ser base fundamental de una sociedad más justa, equitativa y solidaria.

Para lograr los objetivos de desarrollo sostenible relacionados con la salud y la cobertura sanitaria universal, es fundamental contar con una atención primaria más sólida, lo cual permite identificar y cumplir otros objetivos, como los que atañen a la pobreza, el hambre en la población, la igualdad de género -identificando situaciones

de maltrato hacia la mujer-, el buen uso del agua depurada, el trabajo y el crecimiento económico de la población de Baleares. En definitiva, reduciendo la desigualdad social y estableciendo parámetros justos, también en relación con el cambio climático.

Es necesario a nuestro entender, abordar cómo está organizada la Atención Primaria en Baleares, analizando el tipo de implicación de los trabajadores y si este sistema da respuesta a cada una de las reivindicaciones que estos proponen. Ver, sin complejos, si hay algún tipo de implantación de objetivos laborales, que esté obsoleto.

Dar participación a profesionales, asociaciones de usuarios y sindicatos es la base fundamental para que la atención primaria funcione correctamente.

Desde CCOO continuamos exigiendo los puntos clave para que el sistema no se estanque y sobre todo dar las soluciones que se merecen los ciudadanos de Baleares, estos serían:

- Que se dedique el 7% del P.I.B a nivel estatal a la Sanidad Pública.
- Retomar una ley de incompatibilidades para los profesionales del sector público que aborde de una forma justa las necesidades del Sistema. No se puede dejar que se escape a la competencia facultativos que simultanean lo público y lo privado, igual que una marca de automóviles no deja que sus ingenieros estén con otro competidor.
- Reversión de servicios externalizados como radioterapia y servicios generales en algunos hospitales.
- Ofertas públicas de empleo de forma continuada, evitando de esa manera la eventualidad de profesionales de que adolece el Sistema
- Buscar reforzar el Sistema Nacional de Salud, evitando que las CC.AA. compitan por los profesionales dentro de un Sistema Público.

Por último, la medida necesaria para desatascar la situación sería dedicar el 25% del total del presupuesto sanitario, situándose de esa manera, en el epicentro de los esfuerzos para mejorar la situación de sus profesionales y la salud y el bienestar de los ciudadanos y ciudadanas de Illes Balears.

# ENTREVISTA A ALFREDO GUTIÉRREZ: “LA ACCIÓN SINDICAL ES FUNDAMENTAL EN LA ESTRUCTURA DE NUESTRO SINDICATO”



Alfredo Gutiérrez es el responsable del Área de Acción Sindical y miembro de la ejecutiva de la FSC Illes Balears. Con esta entrevista conoceremos mejor a Alfredo, tanto a nivel personal como profesional, y hablaremos de su papel dentro de la FSC Illes.

## 1. ¿Quién es Alfredo Gutiérrez?

Pues ahora mismo es un padre de 2 hijos de 7 y 9 años, que en esta etapa laboral de su vida está desarrollando la actividad para la que se siente realizado. No hay noches en vela, preocupaciones diarias, ni sinsabores, que no los compense una buena negociación o una ayudada a un compañerx que lo está pasando mal en ese momento. Eso es lo que da sentido a todo esto.

## 2. ¿Cómo te introdujiste en el ámbito sindical?

Pues mira Marta, yo nací en Asturias, concretamente en Sama de Langreo, zona minera por excelencia, y lo que yo viví como niño en los años 80 y 90, pues quieras o no,

te forja un carácter, tienes que vivirlo para saberlo. Aquello no fue sólo una lucha de un grupo de trabajadores que veían cómo se les despojaba de uno de los bienes del ser humano, el trabajo, no, no, aquello fue una lucha de todo un pueblo unido por una causa. Y si además le sumas que tu familia te ha educado en el respeto a los demás y con unos valores y principios, sin dejar a nada ni a nadie en el olvido, ya que no hay pueblo que pueda mirar hacia delante sin memoria, pues todo ello, a mi juicio, es el cóctel perfecto para que sin darte cuenta vayas tomando decisiones en la vida, que una vez vistas con perspectiva, ahora sé que estaba predestinado a estar donde estoy.

## 3. ¿Cuándo empezaste a formar parte de la FSC CCOO Illes Balears?

En el año 2007 llegué aquí a trabajar en Serveis Ferroviaris de Mallorca, tras aprobar una oposición; poco tiempo después de estar trabajando en la empresa (yo ya era afiliado a CCOO), empiezo a tener relación con los miembros del sindicato en SFM, ayudando en las reivindicaciones que tenemos, etc, siendo mi primera responsabilidad la de delegado de la Sección Sindical de CCOO en SFM, llegando al Comité de Empresa, sino recuerdo mal, sobre el 2012. Decirte Marta que, claro, al estar en una sección sindical con la importancia estratégica que

tiene el transporte de viajeros por ferrocarril aquí en Mallorca, pues enseguida empezamos a tener también relación con personas de la Federación. Así que poco a poco empezamos a forjar vínculos de respeto y confianza también con los dirigentes del sindicato aquí en las Islas. Por eso a tu pregunta, de cuando empezaste a formar parte de la FSC CCOO Illes, pues desde que aterricé en Mallorca por primera vez, ya que también entonces, sin responsabilidad en el sindicato, siempre sentimos que existía una estructura que estaba para ayudarnos cuando se necesitaba.

## 4. ¿Cómo llegaste a el área de Acción Sindical?

Desde hace más o menos año y medio, y tras ocupar la Secretaría Confederal de Juventud, Pep Ginard me ofrece incorporarme a su equipo de trabajo para este, su último mandato en la FSC ILLES, y aquí sí que quiero pararme un momento y explicarte que sólo cuando conocí a Pep, antes incluso de ser el Secretario General de la FSC ILLES, sentí aquello que en mi niñez me forjó el carácter, por eso tengo que darle las gracias desde aquí por ser mi referente en cuanto a cómo ser un buen sindicalista, combinando la calle y el acuerdo, eso es fundamental.

Cómo te decía, me ofrece ser parte de su equipo y llevar el Área de Acción Sindical de la Federación y aquí estamos.

## 5. ¿Cómo definirías el Área de Acción Sindical?

La Acción Sindical es fundamental en la estructura de nuestro sindicato. Como sabes, de ella cuelgan varias responsabilidades, por ejemplo Políticas Públicas, Negociación Colectiva, Salud Laboral, Igualdad, Mujer, etc. Todo ello te da un abanico de posibilidades infinito a la hora de intervenir en la mejora de las condiciones de lxs trabajadorxs.

## 6. ¿Qué crees que es lo más difícil de trabajar en Acción Sindical?

No lo llamaría dificultad, pero si es verdad que lamentablemente la sociedad es cada vez más individualista, en la que el colectivo no se ve como bien común, y eso nos hará ir a un ciclo de pérdida de derechos si no nos damos cuenta de la importancia que tiene lo colectivo. Pero bien es verdad que si bien tras la pandemia parecía que iba a cambiar todo y no fue así, yo creo que ha germinado una pequeña semilla en la sociedad que poco a poco se irá dando cuenta que aquello del yo y solo yo tiene que tener los días contados. Todo esto te lo cuento porque también se traslada a algunos centros de trabajo, ahora bien, cuando se dan cuenta de lo que se consigue con la unión, es muy gratificante para todxs.

## 7. ¿Qué objetivos a corto o largo plazo te gustaría conseguir dentro de tu Área?

Un poco lo que te comentaba, si somos capaces de hacer entender que el sindicato, que no es más que la unión de los trabajadores para defender sus derechos, se interiorice, pues sabré que he hecho un buen trabajo. En este periodo corto de tiempo tengo que reconocer que estamos consiguiendo el objetivo allí donde intervenimos, así que vamos bien, vamos bien.

## 8. ¿Cómo es el día a día de Alfredo Gutiérrez?

Una locura. Eso sí, antes no sabía lo que era una agenda, y ahora no podría vivir sin ella. Pero esto es algo que o te gusta o mejor que no estés, porque es verdad que se tienen que hacer muchos sacrificios para llevar una responsabilidad así. Menos mal que tenemos un equipo humano en la federación en el que nos ayudamos unos a otros, sino sería imposible llegar a todo.

## 9. Hablando de la federación en general, ¿qué cosas crees que se han hecho bien en este nuevo mandato, respecto al anterior?

A parte de la subida exponencial de afiliación que estamos teniendo, lo cual nos reconforta, ya que es el termómetro de cómo se están haciendo las cosas, pues yo destacaría el salto que hemos dado en comunicación y también en redes sociales, es fundamental seguir con esta dinámica de hacer llegar el sindicato y lo que hacemos a la gente, ya que tan importante es hacer las cosas como que la gente lo conozca.

## 10. Sabemos que la FSC CCOO Illes Balears se divide a grosso modo en lo público y lo privado (transportes). ¿Qué hitos crees que se han conseguido este año?

Una buena pregunta, porque ha sido un año intenso en cuanto a los logros que se han conseguido, y para no entrar en el todo, que seguramente me dejo algo, donde podríamos hablar de firma de convenios, internalizaciones, huelgas en las que se han conseguido sus objetivos y largo etc, quizás destacaría, en materia de las Administraciones Públicas, el acuerdo para la estabilización de empleo y el reciente acuerdo para una administración del s. XXI por otro lado, y por

la implicación en la sociedad que eso fue detener las pretensiones de eliminar el tacógrafo en Menorca e Ibiza. Así que un gran logro capitaneado por nuestro Coordinador de Carreteras aquí en Baleares, nuestro querido Chema. Por cosas así, lo que te decía, merece la pena.

## 11. Y, ¿cuáles son los retos que la federación tiene por delante?

Muchos y variados Marta, pero quizás el principal es llegar a la Juventud, ese es nuestro talón de Aquiles. Y ya no solo como FSC Illes, sino como sindicato, tenemos jóvenes, claro, y comprometidos cómo los que más, pero necesitamos más, necesitamos una estructura de jóvenes que desde la frescura incorporen un nuevo, sí, porque no decirlo, un nuevo discurso que les llegue, porque quizás es el momento de plantearse que nuestro discurso se ha podido quedar anticuado en algunos aspectos. Eso sí, siempre sin perder nuestra esencia, eso es fundamental. Y para encontrar ese equilibrio los necesitamos.

## 12. Ya para acabar, ¿cambiarías alguna cosa de tu paso por la FSC CCOO Illes Balears?

Si, claro que sí, cambiaría que no fuese el último mandato de Pep y Vicente, por supuesto.

Marta Ferrer  
Responsable de Comunicació  
FSC-CCOO Illes Balears

# Afiliate



**CCOO**  
comissions obreres  
de les Illes Balears



Accidentes Personales



Asegure el futuro de su familia si tiene un accidente

Nuestro compromiso

- Capital adaptado a sus necesidades
- Sin plazos de carencia
- Podrá ir complementando sus garantías con coberturas adicionales optativas



### Accidentes Personales

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

#### MALLORCA

**PALMA (SEU DE LA CONFEDERACIÓ SINDICAL DE CCOO DE LES ILLES BALEARS)**

Carrer de Francesc de Borja Moll, 3, 07003. Palma, Mallorca - info@ib.ccoo.es  
Telèfon: 971 726 060

#### INCA (SEU DE LA UNIÓ INSULAR DE MALLORCA)

Avinguda General Luque, 223, Pavelló 5. 1er. pis. 07300. Inca, Mallorca - mallorca@ib.ccoo.es  
Telèfon: 971 55 35 04

#### ALCÚDIA

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

#### MANACOR

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

#### LOCAL MAGALUF

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

#### MENORCA

##### MAÓ (SEU DE LA COMISSIÓ OBRERA DE MENORCA)

Plaça August Miranda, S/N. 07701. Maó, Menorca - menorca@ib.ccoo.es  
Telèfon: 971 351 666

##### LOCAL CIUTADELLA

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

#### ELVISSA I FORMENTERA

##### EIVISSA VILA (SEU DE LA UNIÓ INSULAR DE CCOO D'EIVISSA I FORMENTERA)

Carrer del Periodista Marià Tur Tur, 5 - 07800. Eivissa - eivissa@ib.ccoo.es  
Telèfon: 971 315 361

**CCOO** comissions obreres de les Illes Balears

<http://servicios.ccoo.es/servicios/>



ACCEDE A LA WEB

# Afiliate

## Serveis als afiliats i afiliades



[administración@eticop.com](mailto:administración@eticop.com)

Teléfono: 912 51 90 13

[www.eticop-online.com](http://www.eticop-online.com)

ACADEMIAS  
**ETICOP**  
PSICOTÉCNICOS Y OTRAS OPOSICIONES

### CLÍNICA ORTIGOSA (DENTAL)

Primera visita gratis.

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

### ACADEMIAS ETICOP

Formación exclusiva de psicotécnicos para oposiciones, concursos y empresas.

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

FUNDACIÓN  ASIMA



Proyecto social y de agricultura ecológica  
Huertos Sociales ASIMA

Solicita una parcela para tu huerto ecológico.

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

**VEN A POR TU TARJETA**



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

**A & A**  
ASOCIADOS

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

**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

LIBRERIA  
**drae màgic**

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



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

**centro  
harmonia**

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

**MAX**  
TEATRO MUSICAL

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

**CENTRO  
NETI-NETI** नेति  
नेति

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



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



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



15% descuento calzado y plantillas



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

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

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

# Tomamos impulso

TARGOBANK | AGRUPACIÓ | ATLANTIS

CCOO



comissions obreres  
de les Illes Balears

maribel.homarthomas@atlantisgrupo.es

Tel. 635 659 796

## Avantatge negociat per a l'afiliació

GRATIS  
X2

### Multiplica x2

Pòlissa que, en cas d'accident laboral, multiplica per 2, per a tu, afiliat a CCOO, el capital de la teva assegurança d'accidents. I ara Multiplica també per 2 la cobertura d'accident/24 h per a afiliats, pensionistes i jubilats<sup>1</sup>.

Tots els afiliats de CCOO amb més d'un any d'antiguitat tenen cobertura amb una pòlissa col·lectiva d'accidents, que garanteix una indemnització de 9.000 € en cas de mort per accident/24 h.

Ara pots ampliar **de franc**, amb la subscripció de la pòlissa **Multiplica X2** la cobertura, amb un capital addicional de 9.000 € en cas de mort per accident laboral.

A més, amb aquesta pòlissa, els afiliats a la Federació de Pensionistes i Jubilats tenen garantida també una indemnització addicional de 9.000 €, en aquest cas, per la garantia d'accident/24 h.

I, si encara no has complert el primer any d'afiliació, la pòlissa **Multiplica X2**, et proporciona, de manera gratuïta, una indemnització de 6.000 € en cas de mort per accident/24 h i un import addicional de 6.000 €, en cas de mort per accident laboral<sup>2</sup>.

## NO DEIXIS PASSAR AQUESTA OPORTUNITAT!

Escaneja  
aquest codi QR:



En tu buscador a  
través de la direcció:

<https://bit.ly/TiAccX2CCOO>

O als telèfons de l'Àrea  
Institucional ATLANTIS:

680 639 206  
611 602 353

### 1Oferta vàlida fins al 31/12/22.

Per ser afiliat/ada a CCOO amb més d'un any d'antiguitat, el teu sindicat amb l'asseguradora GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., et proporciona una assegurança d'accidents per defunció de 9.000 €, si subscrius la pòlissa Multiplica X2, en cas d'accident laboral, la cobertura es dobla, gratuïtament, i t'ofereix una cobertura addicional de 9.000 €. Ara, si subscrius la pòlissa **Multiplica X2**, els afiliats a la Federació de Pensionistes i Jubilats, amb la subscripció del formulari en línia disponible per a aquesta finalitat, doblen de manera gratuïta el capital per defunció, i s'obtenen 9.000 € euros més, per la garantia de defunció per accident/24 hores, amb una cobertura total de 18.000 €.

2 Per a afiliats/ades de menys d'un any d'antiguitat, si s'emplena el formulari en línia de subscripció a la pòlissa **Multiplica X2**, l'asseguradora GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., t'ofereix una assegurança d'accidents per defunció/24 h de 6.000 €, amb una garantia addicional de 6.000 € per mort laboral i una cobertura total de 12.000 €.

Accident laboral: no es consideren accidents laborals les malalties de qualsevol naturalesa i les seves conseqüències, excepte l'infart de miocardi i l'hemorràgia o l'infart cerebral, sempre que siguin reconegudes com a accident laboral per l'autoritat competent.

Les garanties indicades esdevenen efectives l'endemà de la tramesa del butlletí d'adhesió emplenat correctament, fins a la data del primer venciment de la pòlissa (00 hores del 01/01 de cada anualitat). La cobertura es renovarà per períodes anuals, si no s'hi oposa cap part de conformitat amb la Llei 50/1980 de contracte d'assegurança.

Assegurances d'accidents distribuïdes amb la marca ATLANTIS - TOMAMOS IMPULSO, per mitjà de TARGOBANK, S.A.U., NIF A-79223707, entitat bancària, amb la clau 0216, en el Registre del Banc d'Espanya i operador de bancassegurança vinculat, amb la clau OV0088, en el Registre DGAIIFP, amb domicili al carrer Ramírez de Arellano, núm. 29, 28043- Madrid. Companyia asseguradora GACM SEGUROS GENERALES COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.U., NIF A-59575365, amb la clau DGAIIFP C-0708 i domicili a la carretera de Rubí, núm. 72-74, 08174 - Sant Cugat del Vallès (Barcelona).

L'operador de bancassegurança TARGOBANK, S.A.U., disposa d'una assegurança de responsabilitat civil professional, d'acord amb el Reial decret 3/2020, que transposa la Directiva 2016/97, sobre la distribució d'assegurances. Les entitats amb contracte d'agència amb l'operador es poden consultar a l'espai d'informació al client del nostre web [www.tomamosimpulso](http://www.tomamosimpulso).