

Unitat

Nova època núm 1

abril 2016

1

MAIG 2016

**CONTRA
LA POBRESA
SALARIAL
I SOCIAL**

**TREBALL
I DRETS**



index

	Acelerar el pas	3
Balears inicia un procés de transformació regional		4
	El tobogán de las pensiones	6
	Baleares paradigma de la pobreza, precariedad y desigualdad	8
	TTIP: la nova amenaça per a l'ocupació	10
	Aniversario de la ley de prevención (L.P.R.L.)	12
Eleccions sindicals: la democràcia al centre de treball		14
	Manifiesto 1 de mayo	16
	Breus	20
	Manifest dia internacional de la salut i la seguretat en el treball	22
Por la calidad en el empleo, ahora más que nunca		26
	Elecciones sindicales en la sanidad pública	28
	La formació professional a les illes	30
Negociación para un nuevo convenio colectivo de comercio		32
	Vientos de cambio	34
	L'àrea pública de CCOO de les Illes Balears	36
La secció sindical de CCOO a la Universitat de les Illes Balears		38
	Juzgados de lo social: ni lujo, ni capricho	40
	Cultura	42

Unitat

Asamblea preparatòria 1 de Maig

21 d'abril, 10'30 al Teatre Sindical de CCOO

C/ Francisc de Borja Moll, 3 Palma

Intervendran

José Luis Garcia - Secretari General de CCOO de les Illes Balears

Ignacio Fernández Toxo - Secretari General de CCOO

1 DE MAIG MANIFESTACIONS

Palma, plaça d'Espanya a les 12'00 h

Maó, plaça de l'Esplanada, 12'00 h

Eivissa, c/Navarra, 11'30 h

Dia internacional de la seguretat i de la salut al treball

Dia 28 d'abril a la seu d'UGT a Palma - C/ Font i Montero. 8

Jornada d'informació conjunta CCOO i UGT per a delegats i delegades

**"La salut en el treball depèn de lleis fermes,
de controls rigorosos i de sindicats forts"**

La jornada començarà a les 9'30 del matí, estan previst cloure-les a les 13'30.

ACCELERAR EL PAS

Aquest mes de maig es complirà un any d'ençà les eleccions autonòmiques i locals que configuraren un nou escenari polític a les illes del tot diferent a l'anterior. No entrarem a repetir la història ja coneguda del que suposaren els quatre anys de Bauzà al front d'un Govern on, malgrat aplicar polítiques d'austeritat, no aconseguir redreçar els comptes públics ni generar ocupació de qualitat, ni enfortir la nostra economia.

El nou Govern a la "Balear" -com s'ha denominat al pacte PSIB-MES amb el suport de Podem- obrí esperances i expectatives envers un gir social de les polítiques a nivell competencial autonòmic. Certament, les primeres mesures, les més urgents, han anat en aquest sentit però, passada l'efervescència, cal fer la tasca de fonamentar el desenvolupament social i econòmic que garanteixi la menor dependència dels factors exògens i enforteixi el nostre model productiu, la qual cosa exigeix tan al Govern -autonòmics i locals- com als agents socials consensos i lideratge.

A hores d'ara, la signatura del Pacte per la Competitivitat, l'Ocupació de Qualitat i el Progrés Social entre sindicats i patronals és el instrument que, des de la concertació social, pretén acordar les polítiques en matèria econòmica, ocupació, formació, turisme, medi ambient i territori, que encarin el nostre futur.

Al marc del pacte, CCOO de les Illes te clar quins son els seus objectius: donar solidesa a un model productiu sostenible que generi ocupació de qualitat des de l'equitat i que capaç de dotar de valor afegit als nostres productes i serveis que ens situïn en termes competitius als llocs preferents.

Al nostre entendre, i així ho hem reclamat des del primer moment, assolir els objectius marcats ha d'esser una tasca on s'engresqui la societat en el seu conjunt, on hi participin altres agents que, amb seguretat, tenen molt que aportar: la universitat, els col·lectius professionals, els actors financers, la totalitat dels partits polítics, i el conjunt de la societat civil organitzada.

Signar un paper i fer-se una foto, possiblement sigui el més senzill. Ja tenim el paper i la foto d'un pacte, que cal record ha estat una de les demandes que amb més insistència CCOO ha fet. Tenim el mapa, però el mapa no és el territori. El territori és fa pas a pas, trepitjant el terreny, contrastant els desitjos amb la realitat, essent capaços d'innovar i de rectificar. Es del tot necessari accelerar el pas per que hem perdut massa temps i, possiblement, ja facem tard i se'ns hagin fugit moltes oportunitats.

Per l'anterior, des de CCOO ens comprometem a treballar en la via oberta i, si cal, explorar-ne d'altres, com pot esser un acord interconfederal entre patronals i sindicat. ■



Confederació Sindical de CCOO de les Illes Balears

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

Responsable de Comunicació:

Francisc Mellado

Col·laboradors:

José Luis García
Eva Cerdeiriña
Carmen Díaz
Silvia Montejano
Rogelio Marín
Gabinet de Salut Laboral
Iago Negueruela
Natalia B. Valdés
Yolanda Calvo
Ginés Díez
Miguel Ángel Pardo
Pep Ginard
Josep Benedicto

Assessoria Jurídica

Realització:

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

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





Balears inicia un procés de transformació regional

Tenim una economia que des de els anys 70 s'ha anat terciaritzant, i en la que han perdut pes damunt el PIB, a marxes forçades, tant el sector primari com la indústria.



José Luís García
Secretario General de CCOO Illes Balears

Una economia que ha crescut consumint una quantitat ingent de recursos territorials i energètics, generant a l'hora residus de manera desmesurada.

Tot plegat va dur a un fort dinamisme del mercat de treball,

amb moltes contradiccions, al sector de la construcció i els serveis, sectors molt intensius en ma d'obra que requereixen poca qualificació. Contradiccions que es traduïren, per una banda, amb baixes taxes d'atur i, per l'altre, altes taxes de abandonament escolar que, juntament amb el fracàs escolar, abocaren a un problema social de primera magnitud.

L'anterior ens ha conduït a una economia on el serveis son el sector líder, en lloc de la indústria, la qual cosa pot causar problemes d'eficiència energètica i mediambiental, així com de productivitat. Actualment estam en una conjuntura positiva, on la competència regional és feble, sobre tot

pel que respecte al turisme, pels efectes del terrorisme yihadista, els preus favorables del petroli i per un euro dèbil front altres divises, Tot plegat, ajuda a tenir unes excel·lents temporades turístiques en nombre de visitants i que es tradueixen en increments del PIB per damunt del 3%.

Per tant ara toca començar la transformació per fer canvis estructurals del que avui es conjuntural; canvis que han de redundar en el benestar general i en la competitivitat de la nostra economia. Una transformació que ha de tenir una visió de sostenibilitat en matèria econòmica, laboral, social i mediambiental i que sigui capaç, a l'hora, de do-



nar resposta als grans reptes que tenim per davant.

Reptes com la caiguda de la productivitat del factor treball, que s'ha compensat amb reducció de costos salarials i que te com a conseqüència una forta pressió sobre el mercat laboral; com l'estacionalitat, conseqüència d'una excessiva especialització del producte "sol i platja" que ens du a una desmesurada dependència de la temporada d'estiu; com la sostenibilitat mediambiental, créixer consumint grans extensions de territori, com es va fer als anys setanta i vuitanta es a dia d'avui totalment inviable; i com l'educació i la qualificació, doncs no podrem iniciar cap procés de

transformació sense resoldre uns del grans problemes que tenim: l'abandonament i el fracàs escolar, ja que som una de les comunitats autònomes amb els percentatges més elevats en aquest sentit.

Per tant, necessitem començar a fer passes per a resoldre aquests reptes, i altres que aniran sortint al llarg d'un procés que, sens dubte, serà llarg, però que tenim l'obligació de començar a caminar per arribar a un model productiu que haurà de ser més diversificat, donant més pes a altres sectors productius; però també amb més diversificació dintre del propi sector serveis i, especialment, del producte turístic. Necessitem també que aposti amb força pel sector quaternari, sector de molt valor afegit, i pels sectors relacionats amb serveis socials que te molt de recorregut envers la llei de dependència.

Una aposta pel sectors quaternari i quinari no és possible si no apostem per un sistema educatiu de qualitat, posant especial atenció a prestigiar una Formació Professional que, a dia d'avui, està estigmatitzada i és el calaix de sastre pel joves que no arriben al nivell de batxillerat.

Aquest procés te una paraula clau, INNOVACIÓ, innovació com a motor econòmic d'una importància cabdal dins d'aquest escenari global, on els serveis estan en expansió, per aprofitar el coneixement, o generar-lo si es precís, per crear nous productes, serveis i processos, o millorar els que ja tenim.

Per què la innovació ens permet seguint fent el que fem però millor, aportant valor afegit, doncs la innovació és transversal a tots

els sectors d'activitat, des del sector primari al quinari; a més, ens permet aprofitar les millors qualitats que tenim i posar en valor el nostre talent i autenticitat.

La innovació no depèn dels pressuposts; per molts de recursos econòmics que hi dediquem, no innovarem si fem les mateixes coses, necessitarem afegir al talent, risc i imaginació.

Aquest procés de transformació del nostre model productiu ha de tenir un clar objectiu des del punt

Per a CCOO es prioritari tenir un model productiu que doni plena ocupació amb bones condicions salarials i laborals.

de vista sindical: l'ocupació i l'ocupació de qualitat. Per a CCOO es prioritari tenir un model productiu que doni plena ocupació amb bones condicions salarials i laborals.

Amb aquest objectiu CCOO va signar el Pacte per la Competitivitat, l'Ocupació de Qualitat i el Progrés Social, juntament a la resta d'agents socials i el Govern de les Illes Balears. Un pacte que ha de ser la condició necessària, però no suficient, per a transformar la nostra economia; una eina que, a més de servir com lloc d'encontre entre Govern, Patronals i Sindicats, ha de ser el punt de trobada d'una ampla part de la societat balear, i que els resultats obtinguts siguin una reflexió compartida que garanteixi una implementació dins el teixit productiu i dins de la societat: una visió compartida del projecte de Comunitat Autònoma del futur.

En definitiva, tenim que iniciar aquest projecte de transformació econòmica regional que requereix planificació estratègica per poder, dins de una economia global, trobar solucions locals que garanteixin el benestar dels treballadors i treballadores i de la ciutadania en general. ■



Eva Cerdeiriña
Secretaria de Política Social e Igualdad

El tobogán de las pensiones

El documento "Observatorio de Social de las Personas Mayores" (CCOO) pone nuevamente sobre la mesa la insostenibilidad actual del sistema de pensiones; comenta que en el año 2014 faltaron 13.600 millones de euros en cotizaciones para cubrir el gasto en pensiones contributivas.



Déficit que, al menos así se señala en el informe, tiene un carácter coyuntural, fruto de la pérdida de cotizantes (cerca de 2,7 millones) entre 2007 y 2014. Ciertamente es que en el

último año, ha crecido el número de cotizantes, pero la inmensa mayoría de estos nuevos puestos de trabajo son temporales y/o a tiempo parcial, y consecuentemente las aportaciones a la Seguridad Social, en consonancia

Existen formulas que permiten garantizar la viabilidad y sostenibilidad del sistema, eso sin olvidar uno de los elementos principales que minan su financiación: la calidad del empleo en nuestro país.



con los salarios, son menguantes. Una aportación que es extensible también a los y las trabajadores/as por cuenta propia, ya que el 83% sólo cotiza por la base mínima, 264 € al mes. Esto unido a otras medidas como por ejem-

plo el descenso en el número de prestaciones por desempleo, limita los recursos disponibles.

Pero por si esto no fuera suficiente, las reformas aprobadas en el sistema público de pensiones a partir del año 2011 por los sucesivos gobiernos de Rodríguez Zapatero y Rajoy, merman aún más la calidad asistencial de la prestación: retraso de la edad de jubilación hasta los 67 años (mediante un proceso gradual), introducción del factor de sostenibilidad, que determina la cantidad a percibir de pensión en función de la esperanza de vida del jubilado/a y la situación socioeconómica en general, o el tope del 0.25% en la revalorización anual de las pensiones.

Con ambas premisas unido al amenazante, e incuestionable por otra parte, envejecimiento de la población se difunde y construye de este modo un discurso sencillo y falso, que logra el estatus de verdad incuestionable, esto es, la insostenibilidad del actual sistema de reparto.

Es llamativo, escandaloso más bien, que los gobiernos responsables directos del diseño de las bases financieras que reducen hasta su extenuación la liquidez del sistema, insistan en la inviabilidad de uno de los pilares básicos del Estado de Bienestar. Y en esa lógica, se identifican el desequilibrio del sistema con un exceso de gasto, y la ecuación resultante es que de cara a fortalecer su viabilidad, se reduzca el gasto. Y a rio

revuelto ganancia de las aseguradoras privadas, que se benefician de las ventajas fiscales a los planes de pensiones privados.

En el citado documento de CCOO, se aboga, al contrario, por otras medidas, como por ejemplo "conseguir ingresos adicionales que pasa, en consecuencia, por ampliar su financiación con otras fuentes (impuestos, transferencias, etc) que probablemente habrán de generarse de la participación en la mejora de la productividad de todos los factores productivos". Y matiza en líneas posteriores que "la mejor garantía de mantener la actual lógica del sistema podría articularse por la vía de que el Estado asumiese progresivamente la financiación total o parcial de las pensiones derivadas de muerte y supervivencia (viudedad, orfandad y otras). Es importante señalar que en caso alguno se plantea ahora la modificación de ningún aspecto del régimen legal de estas prestaciones, sino que tan sólo nos referimos a su financiación". Una propuesta coincidente con las expuestas por el PSOE, Izquierda Unida o Podemos (aunque con matices entre ellos), que plantean introducir progresivamente esta financiación vía impositiva. Existen por tanto formulas que permiten garantizar la viabilidad y sostenibilidad del sistema, eso sin olvidar uno de los elementos principales que minan su financiación: la calidad del empleo en nuestro país. ■



Baleares paradigma de la pobreza, precariedad y desigualdad

Desde el 2008, la pobreza en España ha aumentado en un 8%. Además, en los primeros años de la crisis, han aumentado las diferencias entre comunidades autónomas en su nivel de pobreza y desigualdad. Canarias, Andalucía, Valencia y Baleares han empeorado su posición respecto a la media nacional; el impacto de la crisis ha afectado, de forma muy dura, al estado del bienestar material y, en concreto, los índices más afectados son educación y salud.



Carmen Díaz de la Jara
Secretaria de Acció Sindical

La pobreza, la precariedad y la desigualdad son los perfiles del nuevo modelo social como consecuencia de la desregularización laboral, la fiscalidad y el desmontaje social. Técnicamente ya no hay crisis, pero aquí ocurre lo mismo que con un "Cap de Fibló" que, una vez pasado, deja panorama es desolador.

En Illes Balears crecemos pero sobre una base muy frágil debido a nuestro modelo productivo que recae mayoritariamente sobre el sector servicios. Nuestra Comunidad adolece de una marcada estacionalidad de la industria turística y los salarios se sitúan por debajo de la media debido a las retribuciones de los trabajadores del sector servicios. Las políticas de austeridad no han ayudado y han ahondado más profundamente en la desigualdad. La reforma laboral, recorta salarios, abarata y facilita el despido, y sirve en ban-



deja la precariedad, sustituyendo unos trabajadores por otros menos costosos, con contratos basura, y que aceptan condiciones degradantes, tener un trabajo no excluye de la pobreza y de ahí la nueva figura de los “trabajadores pobres”, convertidos en una mercancía con la que la patronal especula y se enriquece, haciendo crecer la desigualdad, donde los ricos son más ricos y los pobres son más pobres. Des-

empleados y trabajadores pobres son quienes más sufren el mayor riesgo de la exclusión.

Las personas asalariadas encuadradas en los últimos niveles, el 20% de los que menos cobran, son cada vez más pobres porque padecen la devaluación salarial con mayor intensidad que el resto y son los que padecen en mayor medida la precariedad y tienen menos protección o ninguna del convenio colectivo.

La España que sale de la recesión es una España más injusta, más desigual y pobre, con menos protección social y menos derechos laborales y sociales y eso hace que la recuperación sea más frágil, si no se avanza en la corrección de los desequilibrios, y ¿cuáles son estos?

El primero, y el de mayor enjundia, procede del intolerable e insoportable volumen de desempleo. Ciertamente el empleo está creciendo en Baleares a partir del crecimiento económico debido, sobre todo, a los dos últimos años con temporadas turísticas record, pero que debería compatibilizarse impulsando la necesaria transformación de nuestro modelo productivo.

CCOO apuesta porque la indus-

tria gane peso en nuestra Comunidad Autónoma ligada a factores como el desarrollo tecnológico y la innovación, una mayor inversión en ciencia y tecnología, en línea de las demandas planteadas por la “Carta de la Ciencia” y una reforma empresarial. No cabe pensar en que un modelo de crecimiento “low cost” pueda generar empleo de calidad, crecimiento sostenible y regirse por un modelo de relaciones laborales avanzado y con sindicatos potentes.

Sin empleos decentes, que retribuyan con salarios decentes, no hay Estado de bienestar digno de ese nombre, ni pensiones, ni prestaciones sociales, ni servicios públicos de calidad. Por eso

la estrategia de crecimiento en Baleares, al igual que en el resto del estado, a medio y largo plazo tiene que basarse en el empleo de calidad, el trabajo productivo y con derechos.

“La grandeza de un país solo se logra con el impulso de mayores cotas de IGUALDAD Y JUSTICIA”. ■

Sin empleos decentes no hay Estado de bienestar digno de ese nombre

2 prestació d'ingressos mínims per a MILIONS DE PERSONES #esdeley

ÉS DE LLEI

INICIATIVA LEGISLATIVA POPULAR

DUU LA TEVA SIGNATURA AL CONGRÉS

jo firm!

rescatar les persones combatre la desigualtat



TTIP: la nova amenaça per a l'ocupació



Silvia Montejano
Secretària d'Ocupació,
Formació i Joventut

En un marc econòmic i financer caracteritzat per una forta translació de les rendes del treball al capital, actualment, al costat del dictat de l'austeritat, es planteja una nova amenaça sobre la democràcia, la justícia i la cohesió social.

El Tractat Transatlàntic per al Comerç i la Inversió (TTIP), negociat entre la UE i els EEUU, comporta el risc que s'enfrontin dues voluntats incompatibles, la de la ciutadania que pretén ser propietària del seu destí, i la de les grans corporacions que lluiten de manera implacable per intro-



duir la seva pròpia lògica en la sobirania popular.

La negociació del TTIP va més enllà d'un tractat de lliure comerç a l'ús, l'objectiu que realment es persegueix és l'eliminació de les anomenades "mesurades no tarifàries" que són lleis i normatives bàsiques que regulen una sèrie de qüestions que van des de l'àmbit laboral a l'alimentari passant pel medi ambient, les finances o la propietat intel·lectual. Per tant, no es tracta d'un acord entre estats per eliminar aranzels, si no, entre estats i grans corporacions, amb tal d'eliminar regulacions en nom d'una suposada eficiència econòmica.

Segons la base de dades de la OIT, la relació entre el creixement del PIB i l'ocupació no és constant. Aquest model considera que en un escenari TTIP la pressió sobre la balança comercial es pot traslladar als salaris el que comportaria una reducció de la participació de les rendes del

treball en el PIB encara superior a l'actual i, per tant, una reducció de la demanda agregada. La pèrdua de capacitat adquisitiva per part dels assalariats pot incitar a un nou endeutament, que podria ser fomentat en el marc d'una nova desregulació financera transatlàntica.

La previsible harmonització a la baixa pot ser molt nociva per a l'ocupació, ja molt afectat per la doctrina d'austeritat europea i la seva obsessió per entendre la competitivitat preferentment en relació als costos salarials. Si s'arriben a entendre les normatives laborals com a "barreres" per al comerç, adquirirà una especial rellevància el punt de partida dels

EEUU, el qual es va negar a ratificar els convenis de l'Organització Internacional del Treball sobre normes laborals bàsiques com el d'igualtat de remuneració entre homes i dones, el de protecció a la maternitat, treball infantil, i el dret a organitzar-se.

Les empreses, en el seu afany per rebaixar els costos als mínims, veuen en el TTIP una oportunitat per deslocalitzar la producció cap a llocs on els salaris i els drets laborals siguin menors amb l'únic fi d'incrementar els seus beneficis, tot això dins del marc actual, que els nivells de desocupació a Europa aconsegueixen xifres rècord i amb un elevat atur juvenil.

La pròpia Comissió europea ja ha admès que probablement el Tractat provoqui perjudicis "perllongats i considerables" per als treballadors europeus, ja que encoratjarà a les empreses a proveir-se de productes i serveis dels EEUU, on les normatives laborals

són irrisòries i els drets sindicals simplement no existeixen, alhora que reconeix que existeix una "preocupació legítima" que els treballadors que perdin la seva ocupació a causa del TTIP no puguin tornar a treballar.

Davant aquest panorama, podríem estar parlant que es pugui produir una competència (amb tot el que això comporta explotació laboral, jornades interminables de treball, baixos salaris, pèrdua de drets i un llarg etc.) entre els EEUU i Xina?

El mandat de negociació sols fa una referència molt ambigua a l'obligació de les parts de garantir i facilitar el respecte dels acords i normes internacionals, mediamientals i laborals,

per tant, tret que s'incloguin en el propi Tractat estàndards comuns respecte a salari mínim, jornada laboral, sistemes de protecció social i drets sindicals, l'ambigüitat pot tenir com resultat el tan conegut dúmping social.

Tot sembla indicar que el TTIP no crearà ocupació, el que sí sembla segur és que generarà una forta desocupació i la Comissió Europea és conscient d'això, ja que ha aconsellat als Estats Membre que utilitzin ajudes estructurals com el Fons Social Europeu.

Encara existeix una gran incertesa entorn del Tractat però el que podem afirmar sense lloc a error és que el TTIP oferirà beneficis a les empreses per què per això va ser concebut, però també tindrà perdedors: una vegada més seran els treballadors i treballadores als quals segurament no els aportarà cap benefici i que novament seran sotmesos als interessos del capital. ■

La pròpia Comissió Europea ja ha admès que el Tractat provoqui perjudicis "perllongats i considerables" per als treballadors europeus



Aniversario de la ley de prevención (L.P.R.L.)



Rogelio Marín
Secretario de Salud laboral y Medio Ambiente

Si bien es cierto que desde su implantación hasta el año 2.012, la LPRL, mal que bien, ha contribuido a la reducción de la siniestralidad laboral. En un estado en que las políticas preventivas rigurosas y sistemáticas en riesgos laborales apenas existían, la realidad es que nunca se alcanzaron los índices de siniestralidad, ni los niveles preventivos de los estados más avanzados de nuestro entorno.

Más aún, hoy por hoy, la realidad es que muchos/as trabajadores/as siguen muriendo en accidentes laborales (dos cada día) en sus puestos de trabajo, como consecuencia de fre-

cuentas, graves y de todo punto injustificables incumplimientos empresariales en materia de prevención; también es cierto que las enfermedades profesionales siguen sin tener el reconocimiento y el control que a todas luces requieren, provocando que todos los años miles de trabajadores/a

convalecientes por enfermedades de origen laboral se encuentren desprotegidos al no tener reconocidas sus dolencias. Cuestiones estas que sin duda son consecuencias de un determinado enfoque político, de una estrategia sociolaboral que apuesta por la protección económica de



las empresas, frente al derecho a la seguridad y la salud laboral de los/as trabajadores/as.

En el actual marco económico y sociolaboral, propiciado en gran parte por las injustas e ineficaces políticas de recorte y ajuste impuestas por el modelo neoliberal –reforma laboral incluida-, han derivado en altísimas tasas de desempleo, inseguridad y temporalidad en la contratación en grandes segmentos poblacionales, y en definitiva, una relación contractual empresario/a trabajador/a absolutamente desequilibrada y descompensada a favor de los primeros, que como consecuencia desemboca en graves empeoramientos de las condiciones de trabajo: contratos precarios, largas jornadas laborales,

incremento de las cargas y de los ritmos de trabajo,...etc, incremento sostenido de la siniestralidad laboral y deterioro de la salud laboral de los/as trabajadores/as en todos sus aspectos y facetas. Esa es realmente la situación “preventiva” de la que ahora disfrutamos, a la vista de la cual nos cuesta imaginar que es lo que tenemos que celebrar después de 20 años de vigencia de la LPRL.

Nos encontramos con una ley que en muchos casos, en la práctica, quedó en una mera aspiración, en una declaración de intenciones, ni entendida, ni compartida por miles de medianas empresas, incapaces de asumir el cambio cultural propuesto.

Incapaces de asumir, interiorizar e integrar una auténtica cultura de la prevención. Hoy por hoy es práctica común que se produzca la subestimación e infradeclaración de accidentes, la inadecuada calificación de su gravedad ; la subestimación e infradeclaración de enfermedades profesionales o imprecisiones en la cobertura de los partes de accidente.

En definitiva, nuestra percepción es que la situación de la prevención de riesgos laborales en el estado español podría calificarse como de fracaso. De fracaso por que a día de hoy entre otras muchas cuestiones que aquí no tenemos tiempo ni espacio para abordar: La gran mayoría de las empresas españolas siguen sin tener una auténtica cultura preventiva.

Porque la PRL sigue sin estar integrada en las empresas y mucho menos en sus distintos niveles de dirección, gestión y producción. Porque en las empresas se están

produciendo auténticas situaciones de regresión de las inversiones en prevención.

Porque la siniestralidad laboral y singularmente los accidentes graves y mortales siguen aumentando en los últimos años de una manera sostenida y alarmante, sin que por parte del gobierno se adopten las medidas correctoras oportunas para parar esta sangría. En resumen, podemos decir sin ambages que estos 20 años de vigencia y sobre todo mala aplicación de la LPRL, dan como resultado una situación preventiva claramente deficitaria, con un sistema de Prevención cada vez más deteriorado y muy alejado de los parámetros e indicadores de los países de nuestro entorno cultural y socioeconómico en lo que atañe a la interiorización e implantación de cultura preventiva en las empresas, a la consideración del gasto en prevención como una inversión productiva de alto valor estratégico, al análisis de los costes humanos, sociales y empresariales de la “no

prevención” o al rigor y la exigencia en la aplicación y cumplimiento de la normativa preventiva.

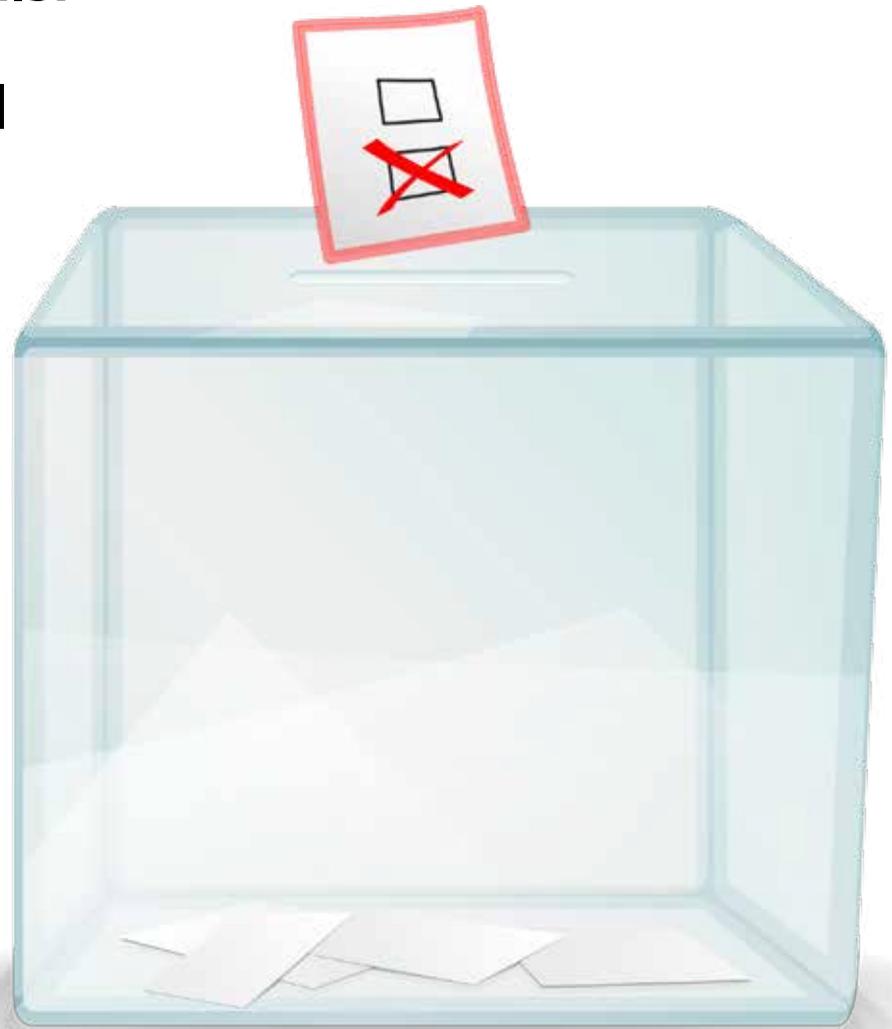
El importante retorno humano, económico y so-

cial que supone la ausencia de accidentes y/o enfermedades profesionales, tiene que formar sin duda parte esencial de una visión estratégica empresarial en el marco de una sociedad democrática y de derecho, donde la responsabilidad social empresarial es sin duda un deber ineludible y necesario. No hay otro camino a este, que no suponga la muerte y la injusticia.

Efectivamente: La no prevención mata. ■

La gran mayoría de las empresas españolas siguen sin tener una auténtica cultura preventiva.

Eleccions sindicals: la democràcia al centre de treball



A finals d'any es va donar per conclòs el període de major concentració d'eleccions sindicals. Un fet que ha passat desapercebut per a la ciutadania, però probablement sigui una de les expressions democràtiques amb més força de les realitzades al nostre país el 2015, a l'altura de les eleccions legislatives.

Les eleccions sindicals, no es porten a terme com les generals, autonòmiques o locals, en què en un mateix dia voten totes les persones censades i es repeteixen cada quatre anys. A la eleccions sindicals, els processos són em-

presa a empresa, centre de treball a centre de treball, i per tant, és una tasca molt àrdua i que es realitza diàriament al llarg i ample de la nostra Comunitat Autònoma, en què els candidats i candidates són treballadors de l'empresa i representen als seus companys i

companyes durant quatre anys. És un veritable termòmetre del pols democràtic de la nostra societat; serveixi com a exemple que per elegir els 6.410 delegats i delegades que hi ha a Balears a 31 de desembre de 2015, han votat més de 130.000 treballadores i treballadors. Això suposa un 47% del cens possible, en el qual no estan incloses les empreses amb menys de sis treballadors i treballadores en no poder triar representació segons la normativa vigent.

Aquest exercici democràtic "a peu d'obra" no té cap rellevàn-

cia com a notícia en els mitjans de comunicació, encara que sigui en aquests processos on es decideix qui s'asseu a les taules de negociació dels diferents àmbits, en l'empresa, en els convenis sectorials i fins i tot a les taules de diàleg social amb el Govern o diferents administracions. És a dir, són uns processos electorals que incideixen en l'economia i en la societat, en uns moments on la veu dels treballadors i treballadores s'ha intentat callar, la nostra veu s'ha de tenir en compte i ha d'influir en la nova configuració social i política de la nostra comunitat.

I s'ha de tenir en compte, especialment després d'uns anys en què els treballadors i treballadores hem vist com es destruïa ocupació, es retallaven drets laborals i socials, s'aprovaven reformes laborals en contra dels nostres

L'expressió democràtica que suposen les eleccions sindicals ens legitimen per incidir en la configuració social i econòmica de les nostres illes i s'ha de tenir molt en compte per a la reforma del nostre model de creixement

interessos, desregulant i desequilibrant les relacions capital-treball en favor d'uns pocs i, a més, se'ns exclouïa de la concertació i el diàleg social.

L'expressió democràtica que suposen les eleccions sindicals ens legitimen per incidir en la configuració social i econòmica de les nostres illes i s'ha de tenir molt en compte per a la reforma del nostre model de creixement que persegueix el "Pacte per la Competitivitat, l'Ocupació de qualitat i la Cohesió social de les Illes Balears".

Sens dubte moltes són les reflexions que tenim que fer els sindi-

cats d'aquesta Comunitat Autònoma, però no hi ha dubte que de moment el sindicalisme confederal y de classe ha obtingut el 70% de la representació als centres de treball.

En uns moments de convulsió social i política, el treballadors i treballadores segueixen confiant en els sindicats de classe per defensar els seus interessos, una responsabilitat que tenim que assumir millorant com a organitzacions, sense estalviar en autocrítica, però amb l'orgull de seguir organitzant a la classe treballadora per millorar les seves condicions de treball i de vida. ■

INFORMA'T
ASSESSORA'T
PROTEGEIX-TE

AFILIA'T



1
MAYO 2016

MANIFIESTO

CONTRA LA POBREZA SALARIAL Y SOCIAL

TRABAJO Y DERECHOS

EL NUEVO CICLO ECONÓMICO Y POLÍTICO

La economía mundial sigue amenazada por episodios diferentes que reflejan la inestabilidad, la fragilidad y sobre todo la enorme incertidumbre sobre su evolución tanto en el futuro inmediato como a medio plazo.

Una situación de incertidumbre que se refleja en fenómenos como la devaluación del yuan y la situación económica general de China; los graves problemas en países emergentes muy relevantes como Brasil, en profunda recesión; los problemas de Rusia, derivados en parte por la evolución del precio del petróleo y las consecuencias del conflicto en Ucrania; o la falta de dinamismo económico en la eurozona.

A esto hay que añadir las dudas que han aparecido en las últimas semanas sobre la situación real del sistema financiero y, en especial, de algunas entidades sistémicas de Alemania o Francia. Ha pasado casi una década desde que en el verano de 2007 se empezaron a manifestar los problemas que carcomen al sector financiero mundial y seguimos prácticamente con esos mismos problemas de fondo. La hipertrofia financiera y el papel dominante de lo monetario sobre la economía real; los desequilibrios entre áreas geográficas que generan flujos de capital enormes y crecientes; la desigualdad social que debilita la demanda interna, al tiempo que genera enormes riquezas en manos de una minoría que busca rentabilizarlas en mercados especulativos y de corto plazo; la globalización sin normas ni controles, en especial del capital financiero... Estas son las razones estructurales de la inestabilidad económica desde hace 30 años. Ninguna de ellas ha sido atajada, por lo que esa inestabilidad va a continuar. La economía de la eurozona salió de la recesión pero sigue enferma, con un crecimiento económico raquítico, con una inflación casi en negativo y con

La crisis del proyecto europeo se profundiza; a la aplicación de las medidas de austeridad y recortes sociales contra la mayoría de las clases trabajadoras

una tasa de desempleo en los niveles más altos de su historia. La UE sigue atada al estancamiento económico a largo plazo, porque siguen dominando las políticas de austeridad de la Comisión Europea. Las relaciones económicas impuestas por las élites caminan en una Europa a dos velocidades: la Europa de los ricos y la Europa de los países del Sur. Es necesaria y posible otra política económica y social como venimos exigiendo desde las organizaciones sindicales.

La crisis del proyecto europeo se profundiza; a la aplicación de las medidas de austeridad y recortes sociales contra la mayoría de las clases trabajadoras -que tienen efectos devastadores para el empleo y han aumentado la pobreza y desigualdad-, hay que sumar el conflicto de Ucrania, la guerra en Siria, el ascenso electoral de la ultraderecha en el centro y norte de Europa, la denominada "crisis de los refugiados" -que cuestiona el derecho de asilo y refugio-, la reforma laboral contra los trabajadores y trabajadoras en Francia, las concesiones al Gobierno del Reino Unido para el referéndum, los criminales atentados contra los derechos humanos y la democracia de París, Ankara, Bruselas, etc., dibujan un panorama que, aprovechando el clima de seguridad antiterrorista, está suponiendo un aumento del racismo y la xenofobia y un recorte de las libertades democráticas.

Si no se adoptan medidas para corregir esta grave crisis del proyecto europeo se van a frustrar las aspiraciones sociales y democráticas de las clases trabajadoras: mayor democracia, más igualdad y más derechos laborales, sociales, políticos y de ciudadanía.

EXIGIMOS UN CAMBIO URGENTE

El rechazo sindical a las políticas de duro ajuste, austeridad y recortes en el Estado social, de deva-

luación salarial y de reformas laborales regresivas adoptadas durante estos últimos años, se ha llevado a cabo utilizando todos los instrumentos a nuestro alcance para defender los intereses de los trabajadores, y haciendo frente a un ataque indiscriminado contra la esencia misma del sindicalismo.

Ahora se ha abierto un cambio de ciclo económico que debe ir acompañado de un nuevo periodo político. La economía española ha entrado en una fase de crecimiento que requiere de un giro estratégico para consolidarse.

UGT y CCOO exigimos una nueva política que sitúe en primera línea la recuperación del empleo estable, de los derechos económicos y laborales arrebatados a los trabajadores y trabajadoras y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo en el plazo más corto posible.

La desigualdad aumentó en España por la crisis, y sobre todo, por la forma en que fue gestionada, hasta convertir a España en el país europeo con mayor desigualdad entre ricos y pobres. La sociedad española que sale de la recesión es más injusta.

Ha aumentado el número de personas y familias en riesgo de pobreza.

La tasa de cobertura de las personas desempleadas se ha desplomado, y es el reflejo del insoportable aumento de la desprotección a las personas que han pagado el precio más alto de la crisis: perder su trabajo.

La falta de empleo es el principal problema de la sociedad española. Parados y trabajadores pobres sufren el mayor riesgo de exclusión.

Es necesaria una distribución más justa de la riqueza generada entre salarios y beneficios para alcanzar el modelo social y democrático que defendemos los sindicatos..

El papel del sindicalismo es fundamental en este reparto primario de la renta, porque la negociación del salario –en el convenio colectivo– es un instrumento esencial para construir una sociedad justa, democrática y social.

Las élites económicas y políticas europeas, han aprovechado la crisis para llevar adelante un ataque sin precedentes al modelo social europeo.

Ahora, en la salida de la recesión, los sindicatos, con los trabajadores y trabajadoras, debemos recuperar los derechos sociales perdidos, recuperar los servicios y las prestaciones públicas, revertir los recortes

habidos en la Sanidad, la Educación, los Servicios Sociales, el sistema de protección al desempleo, el sistema público de pensiones..

Por todo esto, en este 1 de Mayo, CCOO y UGT, exigimos un cambio urgente en la política económica en nuestro país, que ponga en el centro la creación de empleo estable y con derechos, y la lucha contra la pobreza y la desigualdad social y salarial, a partir de incrementar la inversión pública y poner en marcha un cambio de modelo productivo, sostenible y equilibrado. Para ello, reivindicamos las siguientes actuaciones:

Impulsar un plan de choque para el empleo, en todas sus dimensiones (parados de larga duración, jóvenes, mujeres, empleo público, formación, servicios públicos de empleo...).

Realizar una verdadera reforma fiscal que aumente la recaudación y justicia del sistema.

Derogar las reformas laborales que han significado un fuerte trasvase de rentas del trabajo al capital, y recuperar los derechos laborales.

Fortalecer la negociación de los convenios colectivos para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, reforzar los convenios sectoriales y garantizar la ultraactividad de los convenios.

Aumentar los salarios de manera coherente con la fase de crecimiento económico, para reactivar el consumo de las familias y la creación de empleo y reducir las desigualdades y la pobreza.

Recuperar la calidad de los servicios públicos, los servicios sociales y el empleo asociados a los mismos.

Recuperar el poder adquisitivo, los derechos laborales y el desarrollo del Estatuto Básico de los Empleados Públicos.

Exigimos una nueva política que sitúe en primera línea la recuperación del empleo estable, de los derechos económicos y laborales arrebatados a los trabajadores y trabajadoras



Aumentar el Salario Mínimo de manera progresiva para que alcance el 60% del salario medio.

Revertir totalmente la última reforma de las pensiones, restablecer el Pacto de Toledo y asegurar el futuro del Sistema Público de Pensiones

Mejorar el sistema de protección por desempleo para dar protección a las personas que carecen de ella.

Implementar una nueva prestación de ingresos mínimos, con el objetivo de garantizar una prestación económica a todas las personas en disposición de trabajar que carezcan de empleo y de ingresos suficientes.

Impulsar una potente política industrial que contribuya a fortalecer nuestro sistema productivo y a generar empleo más estable y de más calidad.

OTRA POLÍTICA PARA EUROPA

UGT y CCOO consideramos que la razón de fondo de la situación de estancamiento de la economía en la UE, con riesgo de deflación, es la debilidad de la demanda interna, atenazada por las políticas de ajuste, los recortes de servicios públicos y la devaluación de los salarios.

CCOO y UGT estamos convencidos de que para corregir esta situación es imprescindible erradicar las políticas de austeridad y de recortes sociales, en el sentido que defiende y promueve la Confederación Europea de Sindicatos (CES), aplicando de manera efectiva un plan de inversiones más ambicioso que el denominado Plan Juncker, como el que propone la CES. Un plan para crear 11 millones de empleos, flexibilizar el calendario de consolidación fiscal en los países con déficit, aplicar una política presupuestaria y fiscal expansiva, mejorar los sistemas de protección social y su calidad, reducir las desigualdades y defender el sistema democrático de libertades.

DEFENDER LA DEMOCRACIA, LAS LIBERTADES DEMOCRÁTICAS Y LOS DERECHOS

UGT y CCOO rechazamos rotundamente la regresión de libertades individuales y derechos fundamentales que la Reforma del Código Penal y la Ley de Seguridad Ciudadana (Ley Mordaza) del Gobierno del Partido Popular han supuesto.

CCOO y UGT seguiremos apoyando y defendiendo a los casi trescientos compañeros y compañeras sindicalistas que todavía están incurso en procesos penales o administrativos por ejercer el Derecho de Huelga y actuar en defensa de los trabajadores. Por ello, vamos a seguir exigiendo la derogación del artículo 315.3 del Código Penal y la retirada de la Ley Mordaza.

POR LA PAZ Y LA SOLIDARIDAD

UGT y CCOO, junto a la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), reclamamos este 1 de Mayo:

La retirada del TTIP (el Acuerdo Transatlántico para el Comercio y la Inversión entre la Unión Europea y Estados Unidos), que se ha negociado de manera opaca y al margen del diálogo social, y la no ratificación del CETA (el Acuerdo Integral de Economía y Comercio entre la Unión Europea y Canadá), porque suponen una amenaza a los derechos económicos, sociales y laborales de las clases trabajadoras.

La retirada de la firma por parte de la Unión Europea del Acuerdo ilegal e inhumano firmado con Turquía sobre las personas refugiadas -que atenta contra la Declaración Universal de Derechos Humanos, contra la Convención de Ginebra, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Derecho Internacional de los refugiados y refugiadas-, y cumplir con el derecho de asilo y refugio.

El fin de todas las guerras y actuaciones terroristas, y de las violaciones de los derechos laborales, sindicales y civiles en todo el mundo.

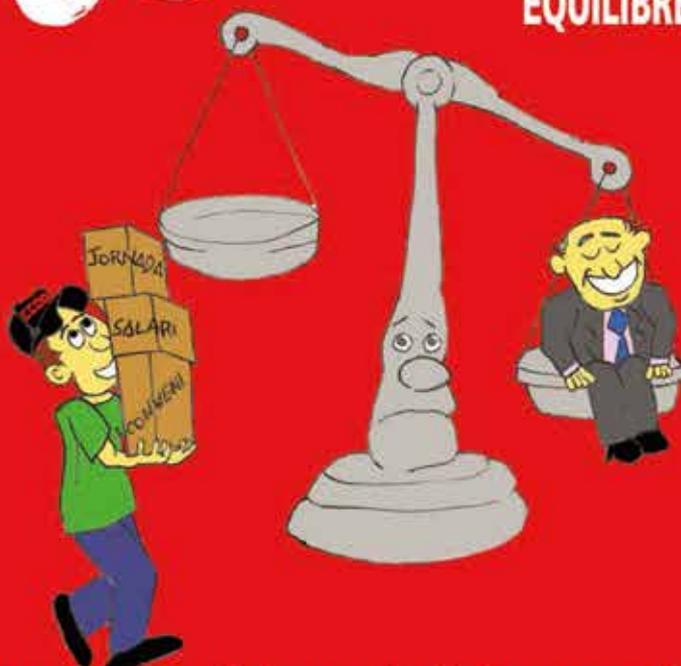
CCOO y UGT opinamos que la nueva relación de fuerzas expresada por los resultados de las Elecciones Generales del 20 de diciembre de 2015 tiene que servir para satisfacer las reivindicaciones y aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras, expresadas en este Manifiesto.

Este 1 de Mayo debe ser una clara expresión del giro económico y social que demandamos la clase trabajadora. ■



EXIGEIX ELS TEUS DRETS

EQUILIBREM LA BALANÇA



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

DENUNCIA



971 122 700



Actuam des del teu anonimats

CCOO 
EN LA TEVA LLUITA DIÀRIA

Un acord il·legal i immoral que atempta contra els drets humans i el dret d'asil



Més de cent representants de sindicats, entitats socials i partits polítics es concentraren a la seu de CCOO de les Illes Balears per manifestar el seu rebuig al preacord signat entre la Unió Europea i el Govern de Turquia sobre refugiats.

CCOO presenta el Informe social de las personas mayores 2015



La Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO presentó el Informe del Observatorio Social de las Personas Mayores 2015, donde destacan aspectos relacionados con pensiones, dependencia, pobreza energética, sanidad.

Jornada sobre condiciones de trabajo de las camareras de pisos



CCOO y UGT organizaron una jornada sobre la problemática laboral y de salud del colectivo de camareras de pisos. En el acto se presentó el libreo "Las que limpian los hoteles. Historia ocultas de precariedad laboral."

Silenci contra el terror



Els representants de CCOO de les Illes Balears feren un minut de silenci en solidaritat amb els víctimes dels atemptats de Brussel·les i en condemna del terrorisme. Només des de la defensa dels Drets Humans i la unitat derrotarem el terror.

8 de Marc Dia Internacional de la Dona



El 8 de març es celebrà el Dia Internacional de les Dones. Feministes en Acció (grup del que formem part CCOO de les Illes Balears.), conjuntament amb altres associacions feministes, convocaren la manifestació.

Signat el Pacte per la competitivitat, l'ocupació de qualitat i el progrés social



El 22 de febrer, al Consolat de Mar, es signà el Pacte per la Competitivitat, l'Ocupació de Qualitat i el Progrés Social, entre la Cap de l'Executiu del Govern de les Illes Balears, la Presidenta Armengol, i els representants dels agents socials i econòmics més representatius de les Illes, CCOO, UGT, CAEB i PIMEM.

CCOO desconvocó huelga de la limpieza de la Universidad de la Islas Baleares



Fueron readmitidas la totalidad de las trabajadoras y trabajadores despedidos reconociendo la subrogación a la nueva concesionaria. Además, la empresa se ha comprometido a indemnizar el sueldo a estas trabajadoras por los días no trabajados a causa del despido.

María Martín, en el recuerdo. Nos dejó una entrañable luchadora.



María Martín, en el centro con delantal, junto a Dolores Ibarri e Irene Flacón

resultaba indispensable su participación, se le ve con el delantal que la delata como la cocinera. Fueron muchos años los que nos acompañamos en estos actos.

Desde su jubilación María seguía participando en el Sindicato, en su federación de Pensionistas, homenajead por ellos, activa en todo lo que ella buenamente podía aportar, fija en los primeros de mayo.

En los últimos meses su físico no andaba bien, una enfermedad tremenda, Alzheimer la tuvo retenida en casa, pero ella se escapaba en alguna ocasión, no se perdía porque sabía llegar a CCOO su casa.

Con la pérdida de María sus hijas pierden una madre ejemplar

como pocas, CCOO y la izquierda en general pierden una militante incombustible, yo pierdo un referente de dignidad y entrega.

Josep Benedicto Lacomba

Hace dos días fallecía en Palma María Martín. No sé cuanta gente la conocerá o la recordará. María fue una mujer trabajadora ante todo, comprometida con las libertades y las luchas de los trabajadores, durante muchos años trabajo en CC.OO. su sindicato, infatigable militante del Partido Comunista. María vivía en Son Cladera, donde se le conocía como Maria "la comunista" de lo cual ella estaba muy orgullosa. He rescatado esta foto de mi álbum, está tomada en Madrid en una fiesta del PCE. Durante unos años se me encomendó organizar el stand de Baleares; me



El 2016 celebrem el vintè aniversari de l'entrada en vigor de la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL). En aquest període hem assistit al trànsit des de la seguretat i la higiene franquista fins a la prevenció de riscos emanada de la directiva marc europea. La generalització de l'activitat preventiva a les empreses, les polítiques públiques actives i la tasca dels recentment elegits delegats i delegades de prevenció van aconseguir, no sense pocs esforços, una millora de les condicions de treball, la qual es va traduir en un període d'acusat descens de la sinistralitat que es va perllongar des del 2000 fins al 2012. La Llei 31/1995 ha possibilitat passar d'un enfocament reactiu, de reparació del dany una vegada que es produeix, a un enfocament preventiu, amb l'objectiu fonamental d'aconseguir un estat de benestar integral de la persona treballadora.

No obstant això, l'aposta per polítiques d'ajust de marcat accent neoliberal com a alternativa de sortida a la crisi, especialment representades per les reformes laborals, van deteriorar de forma greu la negociació col·lectiva i l'exercici efectiu de drets, elements imprescindibles per a la salut i la seguretat en el treball. Aquestes dinàmiques han determinat una regressió de la prevenció a les empreses durant aquesta última legislatura i, no per casualitat, l'aprovació de la reforma laboral del Partit Popular el 2012 va coincidir amb el canvi de tendència de la sinistralitat. En aquests quatre anys de legislatura han mort 2.310 treballadores i treballadors, i des del 2012 fins al 2015 s'han acumulat increments del 8% en l'índex d'incidència per al conjunt de sectors i el 9% per a la sinistrali-



Manifest dia int salut i la segure

La salut en el treball depèn de lleis ferme

tat mortal. És inadmissible que, en ple segle XXI, morin més de 600 persones en un any pel fet d'exercir la seva tasca professional.

El debilitament de la negociació col·lectiva comporta la pèrdua de drets i la generalització d'unes relacions laborals marcades per la precarietat. Aquesta última característica es troba, sense cap

mena de dubte, darrere de l'increment dels accidents de treball. El millor exemple d'això és el que ha succeït en els últims anys en el sector industrial, fins fa poc, paradigma de l'estabilitat en l'ocupació. En els dos últims anys, els nous contractes de durada inferior a una setmana han passat del 10% al 28%, i la sinistralitat



ernacional de la tat en el treball

s, de controls rigorosos i de sindicat forts

mortal el 2015 en aquest mateix sector ha crescut en un 45%. Una alta rotació de contractes de tan curta durada impedeix garantir els drets d'informació i formació en els riscos i en les mesures preventives existents a l'empresa. D'altra banda, cada vegada és més freqüent i està més estesa la descentralització productiva en-

tre les empreses espanyoles, fet que provoca una externalització dels riscos laborals cap a les persones autònomes i treballadores de pimes i subcontractes. Però hi ha més factors que influeixen en el repunt dels accidents, i uns d'ells és la desigualtat. Entre el 2012 i el 2014, últim any de què disposem d'índexs d'inci-

dència desagregades per sexe, la sinistralitat en els homes ha augmentat un 2,8%, mentre que en les dones l'increment ha arribat a un 12,3%, gairebé 10 punts de diferència. Les condicions de treball en les activitats i en els sectors més feminitzats han patit amb més rigor els efectes de la crisi i de les polítiques d'ajust. Això, unit a la manca de polítiques eficaces d'igualtat de gènere, contribueix al deteriorament de la salut de les treballadores. Una dada per reforçar aquesta idea: des del 2013 el nombre de comunicats de malaltia professional amb baixa en dones és superior en termes absoluts al dels homes, tot i ocupar un volum menor de població.

Aquesta legislatura tampoc ha servit per solucionar el greu problema d'ocultació de malalties professionals, sobretot de les més greus i que comporten major sofriment a les persones afectades i a les seves famílies. El cas del càncer laboral és especialment sagrant: mentre que les estimacions més conservadores situen en 9.000 casos el nombre de nous diagnòstics anuals de càncer a Espanya atribuïbles a exposicions laborals, les mútues només n'han comunicat 23 el 2015, 19 d'ells per exposició a l'amiant. De manera similar, els trastorns produïts pels riscos psicosocials segueixen sense ser registrats, malgrat el seu increment a causa del deteriorament de les relacions laborals producte de la crisi. En definitiva, les malalties ocasionades pel treball s'acaben derivant als serveis públics de salut en lloc de derivar-se a les mútues. D'aquesta manera se n'infravalora el nombre, hi ha un augment de la despesa pública i es produeix una erosió de la prevenció perquè el que no existeix no es prevé. Davant d'aquest panorama, en el

marc del 28 d'Abril, Dia Internacional de la Salut i la Seguretat en el Treball, i davant l'inici d'una nova legislatura, CCOO i UGT volem traslladar a la societat espanyola, i, en especial, als partits polítics, la necessitat de posar en marxa les transformacions necessàries per forçar un canvi de rumb en la prevenció de riscos laborals per adequar-la a la realitat laboral actual.

La LPRL segueix sent un instrument útil per a la salut laboral, però cal derogar totes les normes que han impedit que tots els col·lectius tinguin el mateix grau de protecció de la seva salut. Les reformes laborals han estès la precarietat, han instal·lat la por de perdre la feina, han individualitzat les relacions laborals, han dificultat l'exercici efectiu de drets i han aprofundit en la desigualtat.

S'ha de revertir la reforma del marc jurídic de les mútues, ja que suposa una nova retallada en els drets dels treballadors i treballadores, i només ha servit perquè aquestes envaïssin competències dels serveis públics i privatitzessin la gestió d'activitats que haurien de ser exclusives de la Seguretat Social. Cal frenar la creixent dualització del sistema públic de salut, una sanitat per a la població activa a través de les mútues i una altra per a la inactiva cada vegada més deteriorada, fet que suposa de facto un dels processos de privatització de la sanitat més intensos i desconeguts. Aquest procés s'ha agreujat amb la venda de les societats de prevenció de les mútues a grans grups privats, ja que s'ha monetitzat la salut laboral i s'ha desnaturalitzat la vigilància

de la salut en el treball, el qual està passant de ser un dret dels treballadors i treballadores a esdevenir un mecanisme de control empresarial i d'ajust de plantilles. Des de la publicació de la LPRL hem après que la mera aprovació d'una legislació adequada no garanteix la protecció sense l'existència de controls estrictes. Per

Aquesta legislatura tampoc ha servit per solucionar el greu problema d'ocultació de malalties professionals

això exigim a les administracions que intensifiquin les polítiques actives en matèria de prevenció dotant amb els suficients mitjans econòmics i humans els organismes tècnics com l'Institut

Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball o els instituts autonòmics. La Inspecció de Treball ha d'incrementar les seves plantilles d'inspectors i subinspectors, reforçar i actualitzar la seva formació i dotar de personal el recentment creat cos de subinspectors especialitzats en salut i seguretat en el treball. I es fa més necessari que mai el ple desenvolupament de l'Estratègia espanyola de seguretat i salut en el treball 2015-2020, fent especial èmfasi en totes les qüestions relacionades amb malalties d'origen laboral.

I en el marc de l'empresa cal que es recuperin les inversions en prevenció i, sobretot, la centralitat de la negociació col·lectiva en les relacions laborals. La negociació col·lectiva està estretament lligada a la presència de sindicats als centres de treball, fet que constitueix la millor garantia per a

l'exercici de drets i per a la protecció de la salut. És un fet que en els centres de treball en què hi ha presència sindical hi ha menor sinistralitat laboral i millors condicions de seguretat i salut. No obstant això, al nostre país hi ha un milió d'empreses amb menys de sis treballadors i treballadores en les quals treballen dos milions de persones que no tenen dret a triar un delegat o delegada de personal i que disposen d'una estructura productiva basada en la petita i molt petita empresa, cosa que dificulta la implantació dels sindicats en una gran part del teixit productiu. Per això, de nou, tornem a reclamar l'establiment de la figura del delegat o delegada de prevenció territorial o sectorial que pugui accedir al control de les condicions de treball en aquestes empreses, amb les mateixes competències i garanties que determina la LPRL per als delegats i delegades de prevenció i amb l'objectiu d'assegurar l'exercici al dret a la salut i a la seguretat i els nivells de protecció a aquests treballadors i treballadores en els mateixos termes que a la resta de les empreses.

Hem après que la mera aprovació d'una legislació adequada no garanteix la protecció sense l'existència de controls estrictes

Com cada 28 d'Abril, Dia Internacional de la Salut i la Seguretat en el Treball, UGT i CCOO recordarem les treballadores i els treballadors que van morir o van

perdre la salut mentre es guanyaven la vida. Així mateix, ens comprometem a lluitar durant la resta de l'any per posar fi a la precarietat, a la desigualtat i a les injustes condicions de treball que es troben darrere dels accidents i les malalties d'origen laboral. ■



28 *Abril*
2016

DIA INTERNACIONAL DE LA SALUT I LA SEURETAT EN EL TREBALL

LA SALUT EN EL TREBALL DEPÈN DE **LLEIS FERMES**, DE
CONTROLS RIGOROSOS I DE **SINDICATS FORTS**



Por la calidad en el empleo, ahora más que nunca

En febrero de 2012, el Gobierno de la Nación, presidido por Mariano Rajoy, aprobó una Reforma Laboral con el objeto –decía el PP- de “facilitar la contratación, con especial atención a los jóvenes y a los parados de larga duración, potenciar los contratos indefinidos frente a los temporales y que el despido sea el último recurso de las empresas en crisis” y de “acabar con la rigidez del mercado de trabajo y sentar las bases para crear empleo estable”.



Iago Negueruela
Conseller de Treball, Comerç i Indústria

Podemos decir, sin miedo a equivocarnos, que no sólo no se han cumplido estas dos expectativas, sino que ése fue el inicio de una senda hacia la precariedad que hoy padecen una gran mayoría de los trabajadores ocupados y desempleados de este país.

La Reforma Laboral de Rajoy fue, sin duda, un instrumento que permitió la proliferación de contratos precarios, a tiempo parcial, contratos temporales, una pérdida de derechos que nos ha obligado a retroceder hasta la primera mitad del siglo XX, cuando los efectos de la Revolución Industrial obligaron a los trabajadores a organizarse para defender sus derechos.

La devaluación salarial ha sido el efecto real buscado y conseguido por el Gobierno de Rajoy. Para lograrlo, atacaron y mermaron la negociación colectiva, iniciando una ofensiva sin precedentes contra las organizaciones sindicales y utilizando todos los medios para ello, incluso el Código Penal. Atacar esta imprescindible herramienta de diálogo ha sido deliberado. Es por ello que se hace

necesaria una nueva reforma que ponga en el centro de la relación laboral la negociación, a fin de recuperar de nuevo el equilibrio de fuerzas.

Son muchos los derechos perdidos, es grande la devaluación de las condiciones de trabajo, y es necesario –repito– que el nuevo Gobierno central tome otra dirección y restituya un equilibrio que jamás tendría que haberse roto.

Actualmente se empiezan a vislumbrar datos de crecimiento económico –que no de recuperación–. Es, por tanto, el momento de plantear de forma seria todas estas reformas. De no ser así, de no abordar con urgencia medidas que eliminen la precariedad del mercado de trabajo, se corre un serio riesgo de estructuralizar esta precariedad, de forma que quede enquistada en el tiempo.

En tanto no sucede este cambio, los Gobiernos de las comunidades autónomas de signo progresista hemos hecho un gran esfuerzo para que, como mínimo, exista un control y que la normativa se respete y se cumpla. Ponemos todos los instrumentos a nuestra disposición para evitar los desmanes que se han producido a raíz de la Reforma Laboral, como por ejemplo que se firmen contratos de 4 horas para jornadas de ocho o más horas. Por ello, desde el Govern balear, y junto a los principales agentes socioeconómicos de las Islas, pusimos en marcha el verano pasado un Plan de Lucha contra la Precariedad, con el fin de combatir las prácticas fraudulentas sobre una normativa que, a pesar de que no nos guste, hay que cumplir y hacer cumplir. Este

La Reforma Laboral fue un instrumento que permitió la proliferación de contratos precarios, a tiempo parcial, contratos temporales

plan obtuvo unos resultados con más de 4.000 trabajadores que vieron mejoradas sus condiciones laborales. Por supuesto, este año volveremos a vigilar las condiciones de trabajo para garantizar su cumplimiento.

Asimismo, hemos desarrollado programas para dos de los colectivos más castigados de la crisis: uno para los jóvenes que no trabajan ni estudian, para que con un contrato puedan volver a formarse durante doce meses y otro para parados de larga duración, mayores de 45 años y con cargas familiares, con un acceso al mercado laboral a través de las corporaciones locales, con una inversión alrededor de 11,5 millones de euros.

Para el Partido Popular, lo importante es “crear empleo”. Nosotros, desde el Govern balear, hemos insistido que además de eso, es obligatorio saber cómo se crea ese empleo, para que existan garantías dignas que permitan a nuestros trabajadores llegar a final de mes.

Porque otro de los efectos nocivos de esta Reforma Laboral, quizás uno de los más perversos, es haber permitido que proliferaran los trabajadores pobres, personas que, aún trabajando, no pueden

hacer frente a sus más básicas necesidades. Digo perverso, porque hace muchas décadas, –habría que retroceder hasta antes de la II Guerra Mundial– que se abandonaron determinadas prácticas para favorecer el diálogo y el equilibrio entre empresarios y

trabajadores; con las políticas del Gobierno del PP se ha permitido volver a un escenario en el que el trabajador (ocupado o no) ha tenido la peor parte, y ha pagado buena parte de la factura que nos ha dejado la crisis.

Desde esta Comunidad Autónoma nos hemos declarado firmes defensores de este equilibrio. Por ello, combatimos todos los aspectos de la precariedad laboral, desde la temporalidad, la parcialidad, hasta la siniestralidad. Queremos recuperar el empleo de calidad. Por ello, y en trabajo conjunto con los agentes sociales, el Govern incorporará cláusulas sociales en toda la nueva contratación de la Administración; cláusulas por las que todas las empresas que quieran concursar en una licitación del Govern deberán cumplir con lo acordado en los convenios colectivos, territoriales y sectoriales, tanto en materia de sueldos como en las condiciones laborales acordadas entre patronales y organizaciones sindicales.

He querido dejar para el final un aspecto sobre el que debe empezarse a dialogar. Un trabajo digno será también aquel que esté acompañado por un salario digno. Esta Comunidad genera economía de nuevo. Es necesario

Un trabajo digno será también aquel que esté acompañado por un salario digno

que aumente la demanda interna y que se vuelvan a plantear salarios dignos. Sólo así podremos hablar de recuperación real y de una ocu-

pación de calidad.

En estas fechas cercanas al 1 de Mayo, es obligada una reflexión sobre el modelo de mercado laboral que queremos alcanzar. Nuestra apuesta es clara: recuperemos los derechos perdidos para recuperar la calidad en el empleo. ■

Más de 14.600 trabajadores convocados a las elecciones sindicales en la sanidad pública

Los trabajadores y trabajadoras del Ib-Salut en Ibiza, Formentera y Menorca, elegirán a sus representantes sindicales el próximo día 27 de abril. Mientras que las Elecciones Sindicales en la isla de Mallorca se prevé que sean el próximo 18 de mayo.

El Área de Salud de Menorca, con más de mil cien trabajadores y trabajadoras censados, deberá elegir 23 delegados de Junta de Personal. Paralelamente, en el área de salud de Eivissa y Formentera se elegirán otros veintitrés representantes de los trabajadores y trabajadoras, entre los más de mil seiscientos trabajadores y trabajadoras de la sanidad pública.

Los diferentes sectores que aglutinan los centros hospitalarios, así como las áreas de atención primaria, además de los servicios centrales del Servei de Salut y la gerencia del 061, componen la totalidad de los trabajadores de Mallorca, casi doce mil trabajadores que acudirán a las urnas el 18 de mayo y quienes elegirán sus representantes sindicales tanto a las Juntas de Personal de Personal como al Comité de Empresa. CCOO concurre a estas elecciones con candidatura a todas las Juntas de Personal y Comités de Empresa, en un marco sindical en el que conflictos, aún sin resolver y heredados de la pasada legislatura derivados tanto por los recortes económicos como de derechos de los trabajadores y trabajadoras, marcan un escenario de elecciones en donde no debemos olvidar el continuo descrédito e intento de aniquilación del movimiento sindical, tanto

del propio gobierno como de los medios de comunicación afines. Tiempos convulsos en que los trabajadores y trabajadoras no deben de olvidar aquello que CCOO significa y ha significado a lo largo de la historia en el mundo laboral de la sanidad de este país, y de esta Comunidad Autónoma, en la lucha por los derechos hasta ahora conseguidos y que nos han intentado robar.

En estos cinco años pasados, CCOO ha estado en todos y cada una de las reivindicaciones tanto laborales como sociales. Desde la lucha contra el cierre de los hospitales de GESMA, Hospital Joan March y Hospital General; nos manifestamos contra los recortes salariales; presionamos a la administración ante la aparición del ébola, obligando a esta a tomar las medidas en materia de protección de los trabajadores y trabajadoras; denunciemos las irregularidades diarias en materia de contratación; denunciemos ante Inspección de trabajo el incumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales; pedimos seguridad para nuestros trabajadores y trabajadoras y estabilidad en el empleo. Salimos a la calle y a la puerta de los centros de trabajo.

Presentamos propuestas y alegaciones que, en muchos casos, fueron atendidas por las diferentes direcciones que en este intervalo de años ha tenido la administración sanitaria de esta Comunidad Autónoma. No debemos olvidar el cambio continuo de interlocutores en el Govern con el nombramiento de tres Consellers de Sanitat en la pasada legislatura.



Natalia B. Valdés
Delegada de CCOO en el Hospital Son Llàtzer

ELECCIONES SINDICALES



**federació de sanitat i sectors
socio-sanitaris de les Illes Balears**

Los profesionales del Ib-Salut tienen la oportunidad de decidir y elegir a las personas que los representarán para defender sus condiciones laborales. Y, aunque esta circunstancia acontece cada cuatro años, nos enfrentamos a una de las elecciones sindicales más decisivas, porque ahora es cuando nuestro Sistema Sanitario

Público -y las condiciones laborales y los derechos de sus trabajadoras y trabajadores- están siendo víctimas del mayor ataque, fruto de intereses particulares que persiguen su desmantelamiento.

En este panorama, la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO se presenta a

estas Elecciones Sindicales y está convencida que contigo, con la fuerza y confianza que le otorguen todos los profesionales que participen y apoyen las propuestas que presenta en su programa sindical, es posible que volvamos a recuperar los derechos y la Sanidad que entre todos habíamos conquistado. ■



La formació professional a les illes: FP dual, qualificacions professionals o el model del CFGM de tècnic en cures auxiliar d'infermeria. Son la resposta a la necessitat d'inserció al mercat laboral?



Yolanda Calvo Rodríguez
Responsable de Formació Professional
Federació d'Ensenyament CCOO Illes Balears

Des de fa un parell d'anys a les Illes Balears es pot cursar el model de FP Dual, una formació que no dona resposta a cap demanda, ni per part de la patronal, ni dels sindicats, ni del sistema educatiu.

La FP Dual es presenta com el model que pot permetre la inserció dels joves al mercat laboral, ja que els alumnes tenen una formació al centre educatiu i un període de formació a l'empresa, que no és la FCT reglada perquè, a més a més, serà de major durada. Al llarg d'aquest període de pràctiques, els alumnes tindran un contracte de formació pel qual cobraran uns 300 euros com a mitjana, i faran la feina d'un treballador qualificat amb una sou molt diferent. A més, les empreses formaran els alumnes per cobrir els llocs de feina que més els interessen sense cap compromís de contractació posterior de tal manera, que l'alumne tindrà molta experiència en una part de la feina, però molt pocs coneixements de la resta. Això és una formació



per a la inserció al mercat laboral dels nostres joves? Uns joves que seran especialistes en pitjar un botó i res més?

Des de la FE-CCOO pensam que l'FP Dual és una altra opció, però que ha de garantir la formació integral de l'alumne. No volem treballadors i treballadores formats per fer una funció específica per una determinada empresa i amb un sou molt precari, amb l'excusa d'afavorir la inserció laboral dels joves.

Per altra banda ens trobam amb les Qualificacions Professionals, que sí donen una resposta a una necessitat d'una part dels treballadors i treballadores per poder mantenir els seus llocs de feina.

Amb les Qualificacions Professionals els treballadors i treballadores poden acreditar les seves

competències professionals assolides mitjançant la formació no formal i/o informal. Aquesta acreditació serveix perquè el treballador/a pugui mantenir el seu lloc de feina en determinats sectors en els quals s'està demanant a aquells treballadors que no tenen cap qualificació, però que fan feina des de fa anys. També serveix perquè el treballador/a pugui continuar amb la seva formació reglada una vegada que coneix el seu nivell, i que pugui obtenir un títol. Des de les empreses també és positiva l'acreditació de les competències professionals dels seus treballadors i treballadores, perquè contribueix a augmentar la seva competitivitat dins el mercat laboral.

El repte és que els empresaris prenguin consciència de la im-

portància que té la formació dels seus treballadors i treballadores per a la qualitat i competitivitat del seu producte: tant la formació contínua o permanent, com l'FP Dual i les Qualificacions Professionals.

Un altre model que trobam a les nostres Illes és el del CFGM de Tècnic en Cures Auxiliar d'Infermeria que encara té un pla d'estudis de l'any 1995 amb una duració de 1400 hores com marca la LOGSE. Això suposa un pla d'estudis antic amb mancances importants en quant als seus continguts. Aquest continguts obsolets junt a la concentració del currículum en un curs escolar incrementa l'abandonament fins a un 70%.

Aquests estudis des del curs 2012/13 s'havien de transformar en cursos de 2000 hores de duració amb un currículum més actualitzat com marca la LOE.

La resposta que es dona des de la Conselleria per a que aquests estudis encara segueixen tenint una duració de 1400 hores és la manca de pressupost i d'espai a molt de centres on actualment s'imparteix aquesta formació. Diuen que no hi ha més pressupost per contractar més professorat que pugui impartir aquests estudis ni per dotar les aules on s'hagin d'impartir els mòduls pràctics. Aquesta és una part de l'FP que podem trobar a les Illes Balears i que intenta donar resposta a les necessitats de formació dels nostres joves per poder introduir-se al mercat laboral. Però, compleixen totes amb aquesta necessitat? Des de la FE-CCOO pensam que s'han de revisar aquests models perquè puguin donar resposta a aquesta necessitat de trobar una feina amb un sou digne. ■

Negociación para un nuevo convenio colectivo de comercio de las illes balears

El pasado 28 de diciembre de 2015, CCOO y UGT, denunciábamos conjuntamente el Convenio de Comercio de Baleares, constituyendo la Comisión Negociadora para este convenio (AFEDECO, PIMECO, ASCOME-PI-ME MENORCA, PIMEEF-IBIZA y CCOO y UGT) el 29 de enero de 2016. Igualmente el 16 de marzo, las organizaciones sindicales CCOO y UGT, presentamos ante las patronales del sector del comercio, la plataforma conjunta reivindicativa para la negociación del nuevo convenio colectivo.



Ginés Díez González
Secretario General Federación de Servicios de CCOO Illes Balears.

Este convenio colectivo es el segundo en importancia por el volumen de trabajadores y trabajadoras en el mismo y número de empresas. Somos conscientes del sacrificio de más de 40.000 trabajadoras y trabajadores del sector que, desde el año 2013, mantienen sus salarios congelados; si bien es cierto que desde los sindicatos hicimos un acto de reflexión atendiendo a que la Reforma Laboral tan agresiva del gobierno del PP, donde ataca de forma brutal al derecho de los trabajadores y trabajadoras a la negociación colectiva y sobre sus condiciones laborales, salariales, sindicales, etc. nos llevo a la decisión de plantear la prórroga de dicho convenio. Ahora es tiempo de volver a la

negociación, plantear reivindicaciones que mejoren y dignifiquen las condiciones laborales y salariales, por eso necesitamos vuestro apoyo e implicación para conseguir un convenio colectivo digno para los trabajadores y trabajadoras del comercio balear.

Entre otras reivindicaciones las principales propuestas conjuntas presentadas ante las patronales son las siguientes:

Vigencia.- 2 años

Contratación.- Para los contratos celebrados por tiempo indefinido 3 meses de prueba.

Eliminación del actual Artº. 16 Contrato de obra o servicio, que bajo nuestro criterio es ilegal.

Indemnización del contrato eventual pasar de 12 a 14 días de indemnización por año de servicio

Actualizar y regular los contratos para la formación y de interinidad. Incremento salarial.- 3% por cada año de vigencia.

Complementos salariales.- Incremento del 3% para todos los complementos salariales contemplados en los apartados a) b) c) y d) del convenio.

Jornada.- 2 días de descanso semanal consecutivos.

Jornada Irregular, posibilidad de distribuir de forma irregular la



jornada 4 meses en vez de los 6 actuales, negociados con la RLT. Trabajo máximo de 9 horas diarias y no 10 tal y como dispone el actual convenio.

Domingos y festivos.- Mantenimiento del pago de los domingos y festivos tal y como está actualmente articulado. Este será el caballo de batalla junto con el



miento de
parientes,
por ma-
ternidad,

incremento salarial.
Vacaciones.- Elaboración calendario anual consensuado con la RLT, y establecer como periodo vacacional desde el 01 de junio al 30 de septiembre, y no hasta el 15 de octubre como hasta ahora.
Permisos retribuidos.- Mejoras en todos los permisos, ampliándolos hasta parientes de tercer grado

de consanguineidad o afinidad, así como ampliar hasta los 14 años de edad del hijo o hija, en los casos de acompañamiento al médico, excedencias por guardia y custodia, etc..
Mejora o inclusión de nuevas excedencias con garantía de reserva del puesto de trabajo, por las siguientes causas: Excedencia por falleci-

paternidad o cuidados de familiares, excedencia por adopción, violencia de género, etc.

Licencias no retribuidas.- Permisos no retribuidos pero si cotizados para atender en casos de enfermedad graves a familiares hasta 3er. grado de consanguinidad o afinidad.

Complemento por Incapacidad temporal. Derecho a percibir el 100% del salario.

Seguro por accidentes.- Elevar la indemnización a 12.000€

Inclusión de un nuevo seguro de Invalidez o fallecimiento por enfermedad común.

Inclusión de mejoras en temas de Salud Laboral, Representación sindical Igualdad, formación en el trabajo, etc.

Desde luego es una plataforma reivindicativa ajustada a la realidad de las necesidades de las trabajadoras y trabajadores del sector, y será difícil su consecución, pero estamos seguros que con vuestro apoyo y lucha, será posible conseguir nuestros objetivos, firmar un buen convenio colectivo de Comercio que garantice unas condiciones, sociales, laborales, y salariales dignas.

CCOO hemos puesto en pie una propuesta, completa y compleja, de Convenio que, sin ser el nuestro, sí creemos que responde al punto de acuerdo posible y necesario y queremos denunciar el intento de las patronales de configurar un sector de "bajo coste" como se pretende, quitándonos el pago de domingos y festivos: eso no es modernizar, eso es recortar y precarizar el comercio balear.

La plataforma conjunta que presentamos, es asumible por las patronales y responde a la necesidad que tiene el sector y sus trabajadoras y trabajadores y ello que no lo duden las patronales: es posible. ■



Vientos de cambio

Sin duda alguna, todas las promesas de lucha contra la precariedad y la explotación laboral vertidas en campaña electoral el pasado año 2015 por el actual Conseller de Trabajo, Iago Negueruela, han dejado de ser una simple declaración de intenciones o una retahíla de bonitos titulares en los periódicos para convertirse en una realidad cada vez más palpable.



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

Los primeros frutos de la labor de los treinta y dos Inspectores de Trabajo traídos de la Península para acometer la cruzada contra la precariedad laboral en Baleares se han producido en el sector de la hostelería; dando lugar al cierre y precinto policial de no pocos establecimientos.

Por lo que se refiere a los diferentes sectores que conforman la Federación de Construcción y Servicios, todavía está por ver que las políticas del Conseller Negueruela contra la explotación y la precariedad laboral se manifiesten de forma tan efectiva; no obstante, hemos de admitir que expectativas no son malas.



Proponemos que se inicien políticas de cara a reconocer a los Sindicatos el papel de interlocutores válidos en las licitaciones públicas; en especial, en la confección de los pliegos de condiciones y en las mesas de valoración y adjudicación de contratos.

tra un auténtico muro de piedra: el de un colectivo de limpiadoras, apoyadas en todo momento por docentes y estudiantes, que volvieron a convertir sus escobas en lanzas y que no estaban dispuestas a tolerar que nadie pisotease los derechos de sus siete compañeras. La determinación de estas trabajadoras fue tal que, finalmente, Ferroser se vio obligada a readmitir a las trabajadoras y la U.I.B. a replantear al alza los términos económicos de la contrata. Este contencioso sirvió a nuestro Sindicato para retomar una vieja reivindicación: el de la lucha contra la precariedad en los concursos públicos; encontrándonos, en esta ocasión, con un interlocutor político dispuesto, cuando menos, a escucharnos; haciendo gala con ello de un talante de diálogo que ya habíamos podido constatar en la movilización llevada a cabo anteriormente contra Klüh Linaer y Salzillo Seguridad frente al Consell Insular.

Entre las propuestas de CCOO para acabar con la lacra especuladora que preside a día de hoy los concursos públicos podemos citar las siguientes:

Que se inicien políticas de cara a reconocer a los Sindicatos el papel de interlocutores válidos en las licitaciones públicas; en especial, en la confección de los pliegos de condiciones y en las mesas de valoración y adjudicación de contratos.

Que se establezcan medidas y procedimientos que sirvan para

verificar el cumplimiento de las condiciones marcadas en las adjudicaciones para una correcta prestación de los servicios y el estricto cumplimiento de lo pactado en los convenios colectivos. Que se dejen de adjudicar servicios atendiendo a criterios meramente económicos.

Que se incluyan en los pliegos de condiciones cláusulas sociales.

Que, en ningún caso, se permita el acceso a los concursos públicos a empresas que no acrediten solvencia, a empresas con convenios propios pactados por debajo de los términos de los convenios estatales o provinciales de referencia ni a aquellas otras que se oferten a precios por debajo de los costes salariales y de seguridad social de sus trabajadores.

Que la responsabilidad civil subsidiaria de las Administraciones Públicas sea real y efectiva en los supuestos de aquellas empresas contratadas que dejen de cumplir con sus obligaciones, económicas y de todo tipo, para con sus trabajadores.

Todas estas pretensiones; que, hasta no hace mucho, podrían haber sido calificadas como sindicalismo-ficción y que no buscan sino devolver a los sindicatos el papel que les corresponde y a los trabajadores la dignidad que se les ha robado durante los años de gobierno del PP; hoy día son una realidad posible. ■

El pasado año 2015 se cerraba con un conflicto laboral que encendió todas las alarmas y puso nerviosos a los dirigentes de un Partido Socialista que acababa de tomar las riendas del gobierno autonómico balear: el preaviso de huelga de las trabajadoras de la limpieza de la Universidad de las Islas Baleares.

El brutal e injustificado recorte de jornadas de trabajo (32.000 horas) y la negativa por parte de la concesionaria Ferroser a hacerse cargo de siete trabajadoras procedentes de la anterior contrata fue el detonante de un conflicto en el que tanto Ferroser como la propia Universidad toparon con-

L'àrea pública de CCOO de les Illes Balears

Són tres les federacions que ocupen l'espai del que és públic, la federació de Serveis a la Ciutadania (FSC), la federació d'Ensenyament (FE) i la federació de Sanitat (FSS). Entre les tres federacions, conformem el que s'anomena l'Estructura Supra federativa de l'Àrea Pública. (ESAP)

Són ambiciosos les propostes més rellevants que l'ESAP integra en el dia a dia a saber, satisfer la necessitat de col·laboració conjunta entre les federacions i la Confederació, i l'elaboració de plans de treball de l'àrea pública per dissenyar una acció sindical coordinada.

Precisament sobre el dia a dia, és on s'han bolcat els esforços perquè l'Àrea Pública de CCOO de les Illes Balears, tingués una posició única, participada i aconseguida per consens perquè si no fos així, l'Àrea pública no tindria sentit. Es fa necessari cercar el que ens uneix on compartim les mateixes realitats, les mateixes necessitats, els mateixos drets i això dona força per superar una legislatura en què les polítiques més regressives dutes a terme mitjançant receptes austericides, hagin provocat la major pèrdua de drets així com la minva del poder adquisitiu, que mai hagi estat coneguda per les i els empleats públics.



Pep Ginard
Coordinador d'Àrea Pública



Es fa necessari cercar el que ens uneix on compartim les mateixes realitats, les mateixes necessitats, els mateixos drets

Els decrets aprovats per l'actual govern central en funcions, així com l'anterior govern autonòmic, van provocar l'augment de jornada, la pèrdua de determinats complements salarials, es van penalitzar els complements per trobar-se en situació d'incapacitat temporal, es va limitar el que es coneix com la taxa de reposició (la substitució d'empleades i empleats públics



en finalitzar la seva relació amb l'Administració) i es van suprimir aquells dies que les i els empleats públics generaven per incrementar la seva antiguitat amb l'Administració, tot això a més d'haver d'assumir la congelació salarial durant anys, així com la sostracció de la paga extraordinària de nadal del 2012.

Potser aquesta pèrdua de drets era o volia ser una "entradeta" per estendre allò que el què és públic és menys efectiu. Un primer pas per obrir una falla i agilitzar l'externalització quan no, la privatització de determinats ser-

veis públics als quals el conjunt de la ciutadania podia no només costejar amb els seus impostos, sinó que finançar-los amb una nova fórmula, el "repagament". No obstant això, en les eleccions municipals i autonòmiques celebrades el passat mes de maig del 2015, el conjunt de la ciutadania de la nostra comunitat autònoma i de moltes altres, va enviar en forma de vot un

missatge molt clar, canvi.

Un cop conformat el govern de la nostra comunitat autònoma, vam posar en marxa des de l'Àrea Pública de CCOO un objectiu clar, la recuperació de tots i cadascun dels drets arrabassats i amputats a les i els empleats públics. No podem dir que la cosa sortís com nosaltres desitjàvem, ja que al mes de setembre de 2015 i des de la Mesa General d'Empleats Públics de la CAIB, la Consellera d'Hisenda i Administracions Públiques, va anunciar la suspensió dels acords assolits anteriorment en matèria de carrera professional per a l'àmbit de serveis generals i sanitari.

Mentrestant, i des de la mesa sectorial d'ensenyament, la federació d'ensenyament de CCOO protagonitzava una negociació que s'havia d'haver produït dos anys abans, la desconvocatòria de la vaga de l'àmbit educatiu. Aquesta negociació va acabar en un acord marc, el qual va ser el detonant de les negociacions en les diferents meses sectorials de serveis generals i sanitat. A partir d'aquí, l'Àrea Pública de CCOO de les Illes Balears, es va emprar a fons i es va aconseguir revertir al mes de novembre de 2015, el que anteriorment havia estat suspès. Juntament amb l'acord marc d'ensenyament, es van signar

Actualment estem en "via morta" pendants que per part de l'Administració, es convoqui la Mesa General d'Empleats Públics de la CAIB

acords de carrera professional en les meses sectorials de sanitat i serveis generals.

Actualment estem en "via morta" pendants que per part de l'Administració, es convoqui la Mesa General

d'Empleats Públics de la CAIB per tal de negociar el retorn de tots aquells drets, que a data d'avui encara no han estat retornats. ■

La secció sindical de CCOO a la Universitat de les Illes Balears

El professorat (PDI) i personal d'administració i serveis (PAS) de la Secció Sindical de CCOO de la Universitat de les Illes Balears (UIB), hem estat i estam, fent feina en diferents línies estratègiques, com a grup de representants sindicals.

Aprofitem aquesta espai per fer-vos arribar un resum del que hem anat fent aquests mesos, que hem intentat en tot moment que respongui a les necessitats de millora de les condicions laborals dels/les professionals de la UIB, treballant per diluir al màxim les diferències en els drets atribuïts històricament a la condició laboral de funcionaris i laborals. El passat mes de desembre de 2015 vam activar una campanya de suport als/les companys/es del Servei de neteja de la UIB, a la convocatòria de vaga indefinida., Vam reivindicar una millora de les condicions de precarietat en salut i ocupació dels treballadors i treballadores implicades, i finalment l'Equip Directiu de UIB va incorporar a les persones que havien estat acomiadades.

Durant aquests mesos hem participat a les reunions que el Conseller d'Educació i Director General de Política Universitària i d'Ensenyament Superior han convocat, amb l'objectiu de plantejar diferents punts de feina a mig-llarg plaç. Hem començat a fer feina amb el procés de revisió del Decret de complements retributius addicionals del personal docent i investigador de la UIB. Després d'una revisió acurada del Decret hem fet arribar a l'administració les al·legacions necessàries per tal de millorar la seva adequació, juntament amb companys i companyes de Junta i Comitè.

Després d'aconseguir un percentatge del reconeixement econòmic de sexennis i quinquennis per part del professorat laboral, seguim treballant per tal d'assolir el 100% d'aquest reconeixement.

Hem participat a la denúncia del Conveni Col·lectiu del personal docent i investigador laboral de la UIB



actualment vigent, per tal de sol·licitar la constitució de la mesa de negociació del proper Conveni Col·lectiu. Un dels membres de la Secció Sindical de CCOO participarà com a membre de la Comissió Paritària que durà a terme la feina de revisió.

Seguim lluitant per a la normalització dels drets laborals de la figura de Contractat Doctor Interí. La nostre proposta és que l'administració reconegui formalment la tasca docent i de recerca d'aquestes persones, atorgant-li els mateixos privilegis i exigències que a la resta de PDI de la Universitat.

Exigim a l'administració transparència en els processos de contractació. Considerem indispensable la creació de criteris consensuats per a la comunitat Universitària, i dels que la persona/es afectada/es en tinguin coneixement a priori.

Seguim vetllant per a que els departament respectin equiparacions entre figures contractuals de funcionaris



i laborals, establertes a conveni col·lectiu, en qüestions de; promoció del professorat, assignació docent...

Mantenim un paper actiu i crític en el procés d'implantació de la Facultat de Medicina, participant a reunions, i manifestant les nostres preocupacions envers el procés de contractació i incorporació de nou professorat, el reemplaçament de la docència als departaments d'origen de professorat que hi vulgui impartir docència, envers les possibles desigualtats i discriminació que pugui generar la implantació d'aquests estudis envers la resta d'estudis actuals de la UIB. Al consell social vam fer un vot en blanc a la creació de la Facultat, ja que com a sindicat, i així ens hem posicionat sempre, considerem que no és el moment adient per fer aquesta inversió econòmica, donades les mancances socials i sanitàries que condicionen el benestar dels ciutadans i ciutadanes.

Volem iniciar un procés de revisió de l'actual Pla d'igualtat de la UIB, per tal de garantir que inclou els elements que entenem com a necessaris per ser un pla de qualitat.

Els membres de la Secció Sindical hem participat activament a les Comissions de treball vinculades a Junta i Comitè; Comissió de formació, i en el cas del Comitè, al llarg d'aquest període de representació, formem part de la Comissió permanent.

Aprofitam per informar-vos que hem adequat un espai al despatx sindical, ubicat a l'edifici Ramón Llull, AF37, per tal de comptar amb un lloc de treball en el que poder atendre qualsevol qüestió que sorgeixi als/nostres afiliats/ades .

Quedam a la vostra disposició per a qualsevol aportació o reflexió que ens vulgueu fer arribar. ■



Juzgados de lo social: ni lujo, ni capricho

Asesoría Jurídica

Muchas son las voces y reivindicaciones que distintas esferas políticas y sociales reclamamos, desde Baleares al Estado, un nuevo sistema de financiación para las comunidades Autónomas; puesto que, en actual modelo, nuestras islas están tremendamente perjudicadas: el nivel de inversiones en nuestra comunidad es de los más bajos del Estado -y también aporta un exagerado déficit comparativo con otras comunidades autónomas-.

La exigencia de un régimen especial, para corregir los elementos diferenciadores de nuestra comunidad, es la del territorio, discontinuo, la mar nos separa, respecto de la España peninsular.

Nosotros no nos vemos representados, ni beneficiados, de las grandes obras faraónicas de las inversiones del Estado. No tenemos AVEs, no tenemos grandes Autopistas (tampoco las queremos) pero si tenemos otras necesidades que, sin tener de soportar inversiones faraónicas, pueden hacernos la vida más fácil a los habitantes de Baleares.

Esta entrada viene a ilustrar la denuncia que año tras años venimos realizando sobre las carencias de

juzgados de lo social en Baleares. El tema es antiguo y conocido; en el momento de escribir este artículo conocíamos los datos aportados por el Ministerio de Justicia, pensamos que es oportuno que junto a la denuncia y reivindicación, debíamos aportar datos concretos que avalen nuestra crítica y las razones de la exigencia de que se corrijan esta (otra más) discriminación sobre nuestra Comunidad. No es un tema de victimismo, es una cuestión de Justicia y Derecho.

Hemos recogido en este cuadro la Comunidades Autónomas de carácter uniprovincial (excepto Canarias) comparando nº habitantes y expedientes judiciales presentados en los juzgados de lo social, hay otro aspecto que nos resulta interesante al analizar un tercer dato, es el número de expediente no resueltos dentro del ejercicio, en este caso solo ofrecemos datos del año 2015.

COMUNIDAD	habitantes	Juzgados Social	ingresado 2015	pendiente 2015	x habitante	x expediente
CANARIAS	2128647	21	15264	12535	101364	726,8
ASTURIAS	1044481	13	12194	7623	80344	938
MURCIA	1463249	11	9538	9804	133022	867
CANTABRIA	588656	6	3482	2766	98109	580
NAVARRA	640790	4	3801	2207	160197	950
RIOJA	313615	3	2004	1495	104538	668
BALEARES	1124744	6	8296	8688	187457	1382,6

Comparen Uds. En Baleares hay un Juzgado de lo social para cada 187.457 habitantes, un Juzgado de lo social para cada 1382,6 expedientes ingresados. Si comparamos con Canarias, que tiene un Juzgado para cada 101.364 habitantes o 726,8 expedientes por cada Juez, la diferencia es extremadamente desigual.

Esta comparación con Canarias no es casual, es también territorio discontinuo, de siete Islas, nosotros cuatro; en su caso, como en el nuestro, no vale la aritmética de la división en el ámbito de la Comunidad. Las jurisdicciones vienen delimitadas por cada una de las Islas, por lo que no es totalmente cierto que Baleares tenga seis Juzgados de lo Social; la realidad es que hay cuatro en Mallorca uno en Menorca y uno en Ibiza-Formentera, su reparto tanto por habitante como por número de expedientes también es diferente, aunque de este particular el Ministerio no ofrece datos, pero lo cierto es que en Mallorca se producen los datos más negativos que pretenden corregirlos desde hace unos meses con la creación de dos juzgados de refuerzo que tiene un carácter meramente coyuntural.

Cuando decíamos que resaltamos el interés en el dato de expedientes que quedan sin resolver al acabar el año es porque delatan algunos aspectos de interés, en primer lugar el hecho de que la litigiosidad no acaba cuando acaban los periodos más crudos de la crisis y la acumulación de expedientes, quedan más asuntos pendientes que asuntos resueltos y así estamos, los Juzgados de lo Social de Palma no dan abasto, los datos expuestos delatan sobradamente la necesidad de la creación de más juzgados en Mallorca.

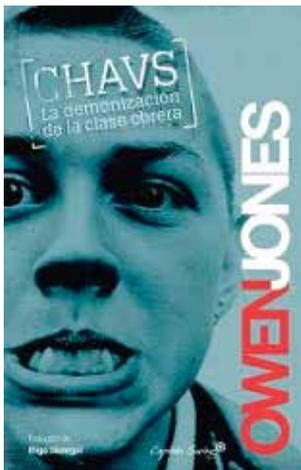
No es un lujo ni un capricho, la Justicia debe ser ágil en resolver los conflictos, si no es así deja de ser una garantía para la ciudadanía, e incluso podemos decir que deja de ser justicia, de todos es conocido que muchos trabajadores prefieren pactar (eso solo cuando se puede) cuantías inferiores a las que le corresponderían, antes de esperar durante años para ver resuelta su demanda y de esta manera siguen campando, aún más a sus anchas los empresarios más abusones mezquinos y ruines. ■

Acte Unitari al Mur de la Memòria



La Comissió 24 de febrer, on hi participa CCOO, i l'Ajuntament de Palma es concentraren al Mur de la Memòria en un acte unitari en record dels batles de Palma i d'Inca, Emili Darder i Antoni Mateu; del diputat Alexandre Jaume i de l'empresari d'Alcúdia Antoni Maria Ques, que foren assassinats el 24 de febrer de 1937.

LLIBRES



Chavs, la demonización de la clase obrera - Owen Jones

Este libro es una crítica irrefutable de los medios de comunicación y de la clase dirigente, y un retrato esclarecedor e inquietante de la desigualdad y el odio de clases en la Gran Bretaña actual.

Sociología del Trabajo, nº. 86

Se acaba de publicar el número 86 de la revista 'Sociología del Trabajo' en el que se recogen varios artículos bajo el título de Cuidados y Cuidadoras.



Ara Balears presenta al Teatre Sindical de CCOO el darrer llibre de Carles Capdevila

El director fundador del diari ARA, Carles Capdevila, presentà al Teatre Sindical de CCOO el seu darrer llibre 'Educar Millor'. Capdevila, ha convertit des de fa anys el tema de l'educació en un dels seus principals focus d'atenció, que aborda de manera rigorosa i, a l'hora, amb molt de sentit de l'humor.

Avantatges i descomptes especials per ser afiliat/ada

Àmplia gamma d'assegurances amb la millor relació **qualitat/preu**



Assegurances per a particulars:

- Auto
- Moto
- Llar
- Caravanes
- Accidents personals
- Vida
- Estalvi i pensions
- **Assegurança de Decessos**

NOU

I més avantatges si ens recomanes als teus amics!



Fins al 30.09.16

Aconsegueix **40 €** per cada amic que portis i regals per a ells.

 = **200 €**

Per a més informació contacta amb:



ATLANTIS - Palma de Mallorca
c/ de Francesc de Borja Moll, 3
07003 Palma de Mallorca
Tel. 971 71 86 81 Fax. 971 71 90 55
Maribel Homar - mho@atlantisgrupo.es