

Unitat

Abril 2023
Núm 15



1 DE
MAIG
2023



*Augmentar salaris
Baixar preus
Repartir beneficis*



ÍNDEX

CONFEDERACIÓ

4

- CUANDO VOTAR SE HACE IMPRESCINDIBLE
- REFORMA DE PENSIONES. CONCERTACIÓN SOCIAL, PENSANDO EN EL FUTURO
- SUBIR SALARIOS UNA CUESTIÓN DE JUSTICIA SOCIAL
- LA QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL, UNA PASSA CAP A L'OCUPACIÓ DE QUALITAT

CONFEDERAL

12

- BALANCE DE UN AÑO DE REFORMA LABORAL
- MÁS INGRESOS, MÁS PROTECCIÓN, MÁS CERTEZAS

SALUT LABORAL

16

- CAMBIO CLIMÁTICO Y SALUD LABORAL

BREUS

19

MANIFEST 1 DE MAIG

22

- MANIFIESTO 1º DE MAYO 2023

OPINIÓ

26

- TREBALL I SALUT MENTAL

UNIONS

28

- LA IMPORTANCIA DEL DIÁLOGO SOCIAL

FEDERACIONS

30

- LA PART HUMANA DEL SINDICALISME
- SOMBRAS Y LUCES DEL CONVENIO DE HOSTELERÍA
- EL SECTOR DE JARDINERÍA DE BALEARES EN LUCHA
- CONDICIONS DIGNES PER ELS PROFESSIONALS DE LES ESCOLETES
- JUBILACIÓN A LOS 60 AÑOS DEL PERSONAL SANITARIO Y SOCIOSANITARIO

ENTREVISTA

40

- ENTREVISTA A JOSÉ LUIS GARCÍA

1 DE MAIG

42

- RECOMANACIONS ALS PROGRAMES ELECTORALS AUTONÒMICS MAIG 2023



1 DE MAIG MANIFESTACIONS



Palma

Plaça d'Espanya, a les 11.30 h.
Festa – Torrada al Parc
de la Mar 13.00 h.



Maó

Plaça de l'Esplanada, 12.00 h.



Eivissa

Vara de Rei, 12.00 h.

27 D'ABRIL

JORNADA CANVI CLIMÀTIC I SALUT LABORAL

A les 09.45 h a la Sala Grogga de la seu de CCOO
Illes Balears c/ Francesc de Borja Moll, 3

28 D'ABRIL

DIA INTERNACIONAL DE LA SEURETAT I LA SALUT EN EL TREBALL

Homenatge als treballadors i treballadores que ens
ha deixat per accidents laborals
A les 13.00 h en el c/ Cecili Metel, 9.
En front Delegació d'Hisenda de Palma

Debemos ir a votar

El próximo 28 de mayo se celebrarán elecciones municipales, a los Consells Insulars y al Govern de les Illes Balears. Unos comicios que se aventuran de máxima importancia por lo que está en juego para la clase trabajadora y para el conjunto de la ciudadanía de manera general. Es por ello que, los trabajadores y las trabajadoras, no podemos eludir nuestra responsabilidad a la hora de ejercer nuestro derecho a elegir a quienes nos representarán en las principales instituciones de nuestra comunidad.

Comisiones Obreras tiene como uno de sus principios rectores el erigirse como un sindicato socio-político porque de manera paralela a la negociación colectiva en las empresas, nuestro sindicato apuesta por ejercer influencia política, con el convencimiento que desde las instituciones democráticas se puede trabajar tanto a favor como en contra de nuestros intereses de clase.

El instrumento con el que, tanto sindicatos como patronales, incidimos en la práctica política es el diálogo y la concertación social, donde nos reunimos con los diferentes gobiernos para consensuar las acciones a tomar, cada uno en defensa de sus intereses. Y, cabe señalar, que esto no es gratuito, pues la experiencia nos demuestra que a falta de una legislación que institucionalice -por la vía legislativa- el diálogo y la concertación social, esta depende de la voluntad de quien en cada momento ejerce el gobierno.

Hemos tenido situaciones en los que el diálogo y la concertación social fueron borrados del mapa, como en la legislatura presidida por José Ramón Bauzá, en Baleares; o más recientemente, en la comunidad de Castilla y León donde un pacto de la derecha con la ultraderecha está anulando toda posibilidad de diálogo con sindicatos y patronales.

En Baleares, el diálogo y la concertación social -que han propiciados los pactos de gobiernos progresistas- han sido instrumentos que han permitido políticas en defensa del empleo y la mejora de las condiciones de la clase trabajadora, como bien se demostró durante la pandemia en la que salvaron empleos, empresas y, lo más importante, vidas.

Desde el sindicato no recomendamos el voto a ningún partido, pero sí que los trabajadores y las trabajadoras ejerzan su derecho al voto, en conciencia y en conveniencia.

FUNDACIÓ ATENEU



Unitat



Augmentar salaris
Baixar preus
Repartir beneficis

CCOO

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

Responsable de Comunicació:
Francesc Mellado

Col·laboradors:

José Luis García
Carlos Bravo
Mari Cruz Vicente Peralta
Maria Àngels Aguiló
Yolanda Calvo
Eva Cerdeiriña
David Abril
Consuelo López
Pep Ginard
Silvia Montejano
Vicente Moll Jiménez
Mario Devis
Sofía Barrero

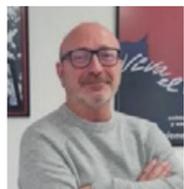
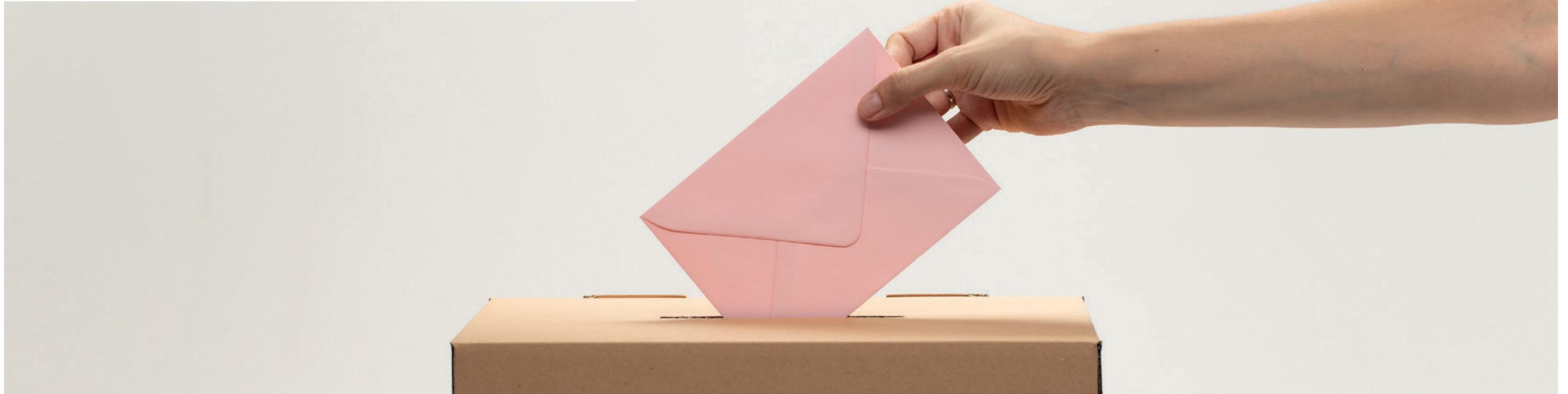
Realització:
Tàndem Comunicació

grup
tàndem
comunicació

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



CUANDO VOTAR SE HACE IMPRESCINDIBLE



José Luis García
Secretario General
CCOO Illes Balears

Estamos en año electoral, y afrontamos las elecciones municipales y autonómicas, con un ojo en las generales, pero en el sindicato también estamos inmersos en el proceso de concentración de elecciones sindicales y en los dos ámbitos nos jugamos mucho, pero vayamos por partes.

Afrontamos unas elecciones políticas en un contexto de polarización, donde nuestro voto, todos y cada uno de los votos de las personas trabajadoras, será decisivo y precisamente por ello, no nos podemos

permitir el lujo de quedarnos en casa. Esto que parece una obviedad no lo es, si los trabajadores y trabajadoras se movilizan en favor de sus intereses, las opciones más extremas tendrán barrado el paso a los gobiernos municipales y autonómicos, y no es obvio, porque en las ocasiones que los trabajadores y trabajadoras nos hemos quedado en casa, las políticas que se han llevado a cabo no han favorecido nuestros intereses.

Es evidente que las personas trabajadoras no lo tenemos fácil en este contexto, especialmente con la inflación y con los precios de la vivienda, que pone de relieve toda una serie de fallas que tiene el sistema capitalista neoliberal, es decir, tenemos trabajo, en

muchos casos buenos convenios, pero tenemos peor calidad de vida porque el salario se ha devaluado fuertemente en los últimos dos años, con ello se frustran las expectativas de progreso y se vuelven atractivas opciones de extrema derecha aunque no propongan ninguna solución, les basta con hacer discursos antisistema para atraer el cabreo y la indignación de la clase trabajadora.

Que no nos engañen para salir de esta situación, necesitamos continuar con las políticas que se han puesto en marcha en nuestro país y en nuestra comunidad autónoma, políticas que significan cambiar el paradigma actual por uno nuevo donde las personas y especialmente la clase trabajadora esta en

el centro de las decisiones que se adoptan.

Políticas que avanzan en derechos, como las subidas del salario mínimo, elevándose alrededor del 50% para una mayoría de personas con menos recursos materiales, o la reforma laboral que cambia el paradigma de la contratación en nuestro país, o la reforma de pensiones que avanza en cotizar por lo que se ingresa y se revaloriza en función del IPC lo que se cobra, a estas medidas estatales tenemos que sumar las medidas autonómicas, medidas que refuerzan los servicios públicos de empleo, de educación, sanitarios y de servicios sociales. Pero también medidas que se han orientado a lo urgente como la crisis de inflación que estamos

padeciendo, con la gratuidad del transporte público o las ayudas que complementan las prestaciones y subsidios por desempleo.

Pero sobre todo, en esta legislatura, se movilizaron millones y millones de euros públicos para proteger a las personas trabajadoras en la crisis sanitaria, protegiendo su salud, pero también protegiendo las rentas con los Erte,s o las prestaciones para los fijos discontinuos.

En definitiva, queda mucho por hacer, pero debemos dar continuidad a las políticas que están poniendo las bases de un modelo que tiene a las personas trabajadoras en el centro de sus decisiones, sabiendo que están en el centro, en gran parte, porque Comisiones Obreras ha sido capaz de influir en

la toma de decisiones.

Y es por eso que las elecciones sindicales son tan importantes, porque es nuestra manera de legitimarnos, no sólo ante las personas trabajadoras, sino que también ante la sociedad y por extensión en la capacidad de influencia en las políticas de nuestra comunidad autónoma y de nuestro país. En este momento y en este contexto que los trabajadores y trabajadoras voten se hace imprescindible para garantizarnos un futuro en mejores condiciones materiales y en democracia. ■

REFORMA DE PENSIONES. CONCERTACIÓN SOCIAL, PENSANDO EN EL FUTURO



Carlos Bravo
Secretario de
Políticas Públicas y
Protección Social
CCOO

Finalmente, se ha completado la que se ha denominado segunda fase de la reforma de pensiones negociada y acordada entre 2021 y 2023 en una sucesión de dos grandes acuerdos en julio de 2021 (traslado al ordenamiento jurídico a través de la Ley 21/2021) y marzo de 2023 (a través del Real decreto Ley 2/2023) y, entre ellos, dos acuerdos parciales pero relevantes en octubre de 2021 (establecimiento de la primera concreción del Mecanismo de Equidad Intergeneracional) y julio de 2022, (estableciendo la cotización por ingresos reales en el Régimen

Especial del Trabajo Autónomo durante un periodo transitorio entre 2023 y 2032, fijando ya el primer tramo entre 2023 y 2025, todo ello en el RD Ley 13/2022).

Con ello, culmina el paquete de medidas alternativas a la única reforma de pensiones que se había aprobado en España sin consenso político o social alguno desde 1995, la reforma impulsada por el Partido Popular en solitario en 2013 que pretendía disminuir la cobertura de Seguridad Social de nuestros actuales pensionistas y, muy especialmente los futuros, más cuanto más jóvenes fueran estos.

Por el contrario, hemos optado ahora, primero por derogar las lesivas medidas de casi-congelación de pensiones actuales y disminución de pensiones futuras de esa reforma de 2013; después por aumentar los ingresos de la Segu-

ridad Social en una cuantía equivalente a la que se estimaba se pretendía ahorrar con los recortes de 2013; todo ello con un objetivo claro: garantizar para los actuales pensionistas, también para las personas que accederán en el futuro a esa condición, tanto en los próximos 25 años (baby boomers), como para las generaciones más jóvenes hoy y las que vendrán después, un sistema de pensiones comparable al actual, una pieza esencial de nuestro Estado del Bienestar que debemos preservar y reforzar para las distintas generaciones, además de reforzar tanto su contributividad, como su componente de solidaridad interpersonal entre las personas de mayor renta hacia las de menor renta, de un lado e intergeneracional, de otro.

En este caso, hemos acordado reforzar los mecanismos de redistri-

bución de renta, desde los excedentes empresariales hacia las rentas del trabajo, en primer lugar, desde las rentas más altas a las personas más vulnerables, de otro.

La transferencia de rentas del capital en beneficio de las rentas del trabajo es, precisamente, el camino inverso al que ha tomado el Gobierno francés (ha reducido en 29.000 millones de euros anuales las cotizaciones de las empresas a la Seguridad Social francesa, aumentando con ello el excedente empresarial y, al tiempo, ha intentado disminuir el gasto en pensiones de jubilación en Francia en 14.000 millones anuales) dando lugar a una curiosa y reveladora coincidencia temporal entre las grandes movilizaciones contra esa reforma en Francia y la concreción de estos importantes acuerdos en España.

Siempre hay distintos caminos para

alcanzar los objetivos. En España, paralizamos la reforma del PP de pensiones de 2013 con las grandes movilizaciones desarrolladas a partir de las marchas de pensionistas que convocamos CCOO y UGT en septiembre y octubre de 2017, que fueron creciendo hasta protagonizar en la primavera de 2018 enormes manifestaciones en defensa de las pensiones. Aquel triunfo parcial, nos ha permitido después aprovechar la ventana de oportunidad de un cambio de Gobierno y mayorías parlamentarias, unas nuevas recomendaciones de la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo, y la capacidad de negociación y acuerdo de los interlocutores sociales, con acuerdos tripartitos entre Gobierno, sindicatos y empresarios en 2021 y 2022, para culminar esta segunda fase con el Acuerdo de Gobierno y Sindicatos

en esta parte final (los empresarios han pactado todo menos las cotizaciones empresariales, curioso, no es la primera vez que ocurre, ya hicieron algo parecido en 1996 y aquel acuerdo se aplicó y sigue vigente a día de hoy).

Todo ello para derogar la reforma de 2013 y sustituirla por este paquete de acuerdos que reconducen a la senda de la concertación política y social, de la que nunca debieron salir las pensiones, al tiempo que refuerzan y fortalecen nuestro sistema de pensiones ahora y para el futuro.

SUBIR SALARIOS UNA CUESTIÓN DE JUSTICIA SOCIAL



Mari Cruz Vicente Peralta
Secretaria de Acció
Sindical y Empleo
CCOO

Repartir los costes de la crisis inflacionista a través de subidas salariales justas y equitativas es el objetivo fundamental de CCOO en el desarrollo de la negociación colectiva.

El ejercicio económico de 2021 ya se cerró con algunos desequilibrios significativos, resultando especialmente preocupante la creciente escalada de precios por sus efectos negativos sobre el consumo de los hogares y la competitividad de las empresas. La tasa de variación anual general del Índice de Precios de Consumo (IPC) se situó en el

6,5%; también la inflación subyacente muestra signos de aceleración a finales de ese año situándose en el 2,1 %; este incremento de la inflación viene dado por la subida de la electricidad y de otros productos energéticos, que sin previsión previa, supuso una importante pérdida de poder adquisitivo de los salarios.

En 2022 Las perturbaciones derivadas del aumento de la inflación se agravaron notablemente a raíz de la invasión de Ucrania por parte de Rusia, iniciada en febrero de 2022. Este conflicto está suponiendo en primer lugar, un terrible drama humano, así como una nueva fuente de tensiones geopolíticas a escala global que ha incidido de una manera decisiva en el incremento de los precios como consecuencia de las subidas de los sumi-

nistros energéticos, los alimentos y la materias primas en el ámbito de la Unión Europea; además ha tenido una repercusión en el alza de los tipos de interés por el Banco Central Europeo, el debilitamiento de la demanda, la desestabilización de la cadena global de suministros o la subida de los precios de la vivienda y el alquiler, que sin duda contribuyen a proyectar una incertidumbre sobre el comportamiento de la actividad económica y la renta disponible de millones de hogares en España.

La alteración del escenario socioeconómico ha repercutido asimismo en el normal desarrollo de la negociación colectiva, especialmente en materia salarial. Así, aunque la evolución de los convenios firmados en 2021 y 2022 ha registrado incrementos de los salarios pactados,

sin embargo éstos no han sido suficientes para contrarrestar la fuerte tendencia alcista de los precios.

Para 2023 las perspectivas de crecimiento económico se sitúan a la baja en relación a 2022, aunque la economía española se está mostrando resistente ante un escenario internacional económicamente adverso. Se espera que la inflación flexione a la baja pero, a su vez, no es descartable que a lo largo del año se vuelvan a producir tensiones en el mercado de la energía que puedan elevar de nuevo el índice general. Por lo tanto debemos operar con una inflación en el entorno del 4,5%. Como vemos, las incertidumbres continúan y por eso la cláusula de garantía salarial en todos los convenios colectivos, debe plantearse como una cuestión central de las

reivindicaciones en materia salarial. Ante esta situación los salarios tienen que crecer en el entorno de la inflación, es una cuestión de justicia social, pero también es una cuestión de país para potenciar la demanda interna y contribuir al mantenimiento y la creación de empleo. No podemos aceptar que se vincule la evolución de los salarios con el efecto de la inflación de segunda ronda, queda demostrado que la subida de la inflación no es consecuencia de la subida de los salarios, ni propiciada solo por los efectos exteriores, sino que en una parte muy importante la subida de los precios vienen determinada por el exceso de los beneficios empresariales, que han repercutido el coste de las subidas de los productos energéticos, en el precio final de los bienes y servicios especialmente en

los productos de alimentación y de primera necesidad, para mantener sus márgenes de beneficios y hacer recaer la crisis inflacionista sobre las trabajadoras y trabajadores.

Por tanto tiene que haber reparto si o si, y de no ser así tienen que haber conflicto. La campaña SALARIO O CONFLICTO debe seguir adelante debido a sus buenos resultados. Todo ello dentro de una negociación colectiva planificada y organizada, contando con la gente, haciendo participe a las trabajadoras y trabajadores afectados en cada ámbito y con la movilización en el horizonte, porque si no hay salario habrá conflicto. ■

LA QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL, UNA PASSA CAP A L'OCUPACIÓ DE QUALITAT



Maria Àngels Aguiló
Membre Comissió
Executiva
CCOO Illes Balears

El passat mes de març, la CS de CCOO a les Illes Balears va signar un conveni de col·laboració amb la Conselleria d'Educació i Formació Professional per a la difusió, informació i orientació del procediment d'avaluació i reconeixement de la qualificació professional adquirida per l'experiència laboral i la formació no formal en l'àmbit de la comunitat autònoma. Arran d'aquest conveni CCOO es compromet a donar a conèixer i assessorar sobre el procés de qualificació professional als treballadors, ocupats i aturats de les nostres

illes. Aquesta és una actuació finançada pel Ministeri d'Educació i Formació Professional i per la Unió Europea NextGenerationEU, en el marc del Mecanisme del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència.

Les Illes Balears són una de les regions amb menys taxa d'atur d'Espanya però també, segons el darrer informe sobre el mercat de treball a les Illes Balears (Observatori del Treball de les Illes Balears 2021), més d'un 30% de població activa de la comunitat autònoma no ha acabat els estudis d'educació secundària obligatòria. Això fa que una part important de la població treballadora no disposa de cap titulació que acrediti els seus coneixements.

Per altra banda, en un mercat

laboral cada cop més competitiu i en canvi constant és inevitable que els professionals vagin actualitzant els seus coneixements i habilitats per adaptar-se al context i les necessitats de les empreses i això no sempre està reconegut ni pel treballador ni per l'empresa. Per això, és fonamental acreditar els coneixements i habilitats que les persones treballadores van adquirint durant la seva vida professional com a pilar bàsic per a fer realitat el procés d'aprenentatge al llarg de la vida.

Amés, iniciar el procés de reconeixement de la qualificació professional dels treballadors i treballadores de la nostra terra, suposa una oportunitat per reconnectar a aquelles persones sense qualificació amb la formació professional, i així poder accedir a treballar en diferents camps i sectors, tenir millors llocs de feina,

més ben remunerats i amb més oportunitats de creixement professional. Tot això, contribueix a un major desenvolupament personal, un millor benestar i qualitat de vida.

El que sembla interessant de tot això és que aquest procediment d'avaluació i reconeixement no suposa haver d'estudiar i/o superar un examen. Es tracta de reconèixer l'experiència professional a través de la documentació aportada pel candidat i, en cas de ser necessari es podran demanar evidències complementàries com per exemple entrevistes, observació al lloc de feina, simulacions o qualsevol altra forma pràctica de comprovació.

La modificació de la normativa actual sobre Formació Professional ha fet que ara els procediments administratius d'acreditació estiguin

oberts permanentment i, a més, tinguin com a referent el Catàleg Nacional d'Estàndards de Competències Professionals. També, les acreditacions que s'obtinguin se podran utilitzar en el marc del sistema de formació professional per continuar itineraris formatius conduents a una major qualificació. Això vol dir que el procediment ara és més àgil i pot contribuir a la consecució de titulacions de formació professional. L'objectiu final és tenir un 80% de la població activa amb les seves competències professionals acreditades.

En aquest context, des del sindicat pensem que és imprescindible realitzar una qualificació massiva dels treballadors i treballadores que a dia d'avui no la tenen reconeguda. Per això, a través d'aquest conveni podrem

realitzar les següents accions:

- Activitats de promoció, difusió i informació del procés de qualificació per a que les persones treballadores ocupades i aturades coneguin l'existència d'aquest procediment.
- Activitats d'orientació sobre els requisits exigibles per a participar en el procediment.
- Facilitar els models de documentació, revisar-la i ajudar en la inscripció en el procediment.

L'objectiu que persegueix el sindicat CCOO és el reconeixement de les capacitats de les persones treballadores i la formació al llarg de la vida com a palanca de progrés i de consecució d'unes millors condicions de feina. Una passa cap a l'ocupació de qualitat.



BALANCE DE UN AÑO DE REFORMA LABORAL



Yolanda Calvo
Secretaria de
Empleo y Políticas
Sectoriales
CCOO Illes Balears

El 30 de marzo se ha cumplido un año de la moratoria de la Ley 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, también conocida como Reforma Laboral.

Una moratoria de 3 meses que se pactó, para que todos los contratos que se firmasen a partir de la publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) de la Reforma Laboral, se pudieran adaptar a la nueva nor-

mativa, sin incurrir en fraude de ley. Sin embargo, y aun contando con estos tres meses -podríamos decir que de paréntesis- el balance del año 2022 en las Islas Baleares puede calificarse de rotundo éxito, ya que se ha alcanzado el objetivo fijado por la Reforma Laboral que era que el contrato por excelencia fuera el contrato indefinido.

Esta afirmación queda avalada por las cifras de contratación indefinida realizada en nuestra comunidad autónoma. Durante el año 2022, el 64,82% del total de la contratación realizada han sido contratos indefinidos, frente al 16,42% de 2019, un año que tomamos como referente por ser el anterior a la pandemia y en el que la economía balear funcionaba a pleno rendimiento. La

contratación indefinida se ha multiplicado por cuatro mientras que la temporal se ha reducido a la mitad al pasar del 73,58% de 2019 al 35,18% del total de los contratos firmados en 2022.

Además, dentro de la contratación indefinida, en Baleares hay que hacer una mención especial al contrato fijo discontinuo. Un contrato que nace ante la necesidad de dar continuidad en el empleo a los trabajadores y a las trabajadoras de un territorio cuya actividad económica principal se desarrolla durante una parte del año, y que genera los mismos derechos que un contrato indefinido de todo el año. Así, este tipo de contratación ha pasado de representar el 7,5% del total de la contratación en el año

2019, al 38% en 2022. El contrato fijo discontinuo no es un contrato indefinido de segunda -como algunos podrían opinar- si no que es un contrato indefinido en el que se da estabilidad en el empleo y, por tanto, la posibilidad de tener proyectos de futuro a las personas trabajadoras.

En una comunidad autónoma en la que la estacionalidad marcada por la actividad turística de sol y playa es la característica principal del mercado laboral, ha quedado patente que se puede poner coto a la contratación temporal que nos ha marcado durante décadas y, sustituirla por contratos indefinidos que dan continuidad a los trabajadores y a las trabajadoras.

Podemos decir que la aplicación de la Reforma Laboral ha sido benefi-

cosa para las islas, al favorecer la realización de contratos indefinidos y poner coto a la contratación temporal al reducir las causas que la posibilitaban. Además, en Baleares ha permitido el paso de un mercado laboral basado en el contrato temporal y en la inestabilidad de la actividad de las personas, a una economía en la que la contratación se presupone indefinida y por tanto carente de la precariedad que la temporalidad aporta.

Ahora que uno de los principales problemas de la contratación se está solventando al limitar de manera clara la contratación temporal y transformándola en contratación indefinida, en nuestra comunidad autónoma nos enfrentamos a otro gran reto que nos

preocupa y nos va a ocupar durante más tiempo del deseado, acabar con la estacionalidad. Necesitamos que la actividad económica de las islas se desarrolle durante todo el año, sin puntas de actividad circunscritas a periodos determinados, que suponen un consumo de recursos para el que no estamos preparados y que demandan mano de obra intensiva. Se hace imprescindible que las personas trabajadoras tengan ocupación durante todo el año basada en una actividad respetuosa con el medio ambiente y que contribuya a eliminar las desigualdades existentes.

MÁS INGRESOS, MÁS PROTECCIÓN, MÁS CERTEZAS



Eva Cerdeiriña
Secretaria de
Políticas Públicas y
Salud Laboral
CCOO Illes Balears

Después de meses de una negociación compleja, con propuestas y contra propuestas, y con una actitud de la patronal que casi desde el primer momento, se mostraba muy reticente al pacto, el Gobierno y los sindicatos UGT y CCOO, hemos firmado un acuerdo importantísimo en materia de pensiones; un acuerdo que garantiza la sostenibilidad de las pensiones, instalando un sistema de ingresos estructurales a la Seguridad Social que garantice la viabilidad, equidad y suficiencia de las pensiones actuales y futuras. Un pacto que es continuación del acuerdo alcanzado en julio del 2021, el cual permitió, entre otras cuestiones, revalorizar las pensiones conforme al IPC medio registrado anualmente, así como la derogación del factor de sostenibilidad.

Como era previsible, el contenido de la reforma fue saludado por la derecha económica y política con titulares que mostraban sin disimulo (y en no pocas ocasiones, tergiversando el texto del acuerdo) su rechazo frontal: “Golpe del Gobierno a las empresas para sostener las

pensiones”, “Las patronales critican la voracidad por recaudar del Gobierno” “La fiesta de las pensiones la pagan empresas y trabajadores”. El PP, por su parte, declaraba “No hay reforma, solo un parche hasta 2025 para ir tirando hasta acabar la legislatura. Solo pueden presumir de un acuerdo entre los socios que se basa en una sucesión de mentiras.”. El comunicado de CEOE, CEPYME y ATA declaraba su frontal oposición, haciendo alusión, al igual que en otras ocasiones, a que pone en peligro la creación de empleo: “El sostenimiento del sistema se hace recaer en los trabajadores y las empresas mediante una subida generalizada de cotizaciones que mermará los salarios de todos los trabajadores e incrementará los costes laborales poniendo en peligro la creación de empleo”. Las críticas, incluidas las honestas y no interesadas, deberían ser más prudentes en los argumentos que utilizan.

¿Qué elementos principales contiene el acuerdo?

El primer bloque de medidas está destinado a aumentar los ingresos del sistema para garantizar su sostenibilidad ahora y a largo plazo:

- Incremento de las bases máximas de cotización: se establece la obligación de subir anualmente la base máxima de cotización (inflación media+1,2%), para que aquellas personas trabajadoras

con salarios más altos (aprox. 1,2 millones de cotizantes) y sus empresas coticen por la parte de retribución que hasta ahora estaba exenta. Incremento que lleva asociada una mejora de las cuantías de las pensiones máximas, manteniendo así la relación de contributividad.

- Ampliación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI): el actual del 0,6% se incrementará anualmente un 0,1, alcanzando el 1,2 en 2029, con idéntica proporción que en la actualidad (1% a cargo de la empresa y 0,2% trabajador/a). Sin perder de vista que son cotizaciones que se recuperan parcialmente, bien a través del Impuesto de la Renta o en el caso de las empresas, mediante la deducción en el Impuesto de Sociedades.
- La denominada “Cuota de Solidaridad”: para aquellos salarios superiores a 53.000€ anuales. Cotización aprox. del 1%, que alcanzará un tope del 6% en el año 2045 y que es igualmente deducible como en el caso del MEI.

Son medidas todas ellas que se extienden progresivamente entre los años 2024 y 2050. Medidas que se unen a la garantía por ley de transferencias por parte del Estado (hasta un 2% del PIB) que contribuyen a la sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Un segundo bloque es la reducción de brecha de género en las pensiones, a través de:

- Mejora de la fórmula de integración de lagunas, tanto para mujeres trabajadoras como para personas con contrato a tiempo parcial y fijo-discontinuo.
- Ampliación a 3 años de todos los periodos reconocidos como cotizados en reducciones de jornada y excedencias por cuidados.
- Incremento de la cuantía del complemento para la reducción de la brecha de género en pensiones: se revaloriza anualmente con el IPC, incrementándose un 10% adicional en los años 2024 y 2025.

El tercer bloque es la garantía de la suficiencia tanto de las pensiones mínimas como de las no contributivas ligado al riesgo de pobreza. Esto

supone, entre otras cuestiones, que las pensiones mínimas se incrementarán un 22% en los próximos 4 años, alcanzando los 16.500€ en 2027 y las no contributivas 8.300€ en la misma fecha.

Una de las cuestiones donde ha sido más difícil lograr el acuerdo ha sido la nueva fórmula del período de cálculo; entre los años 2026/2040 se garantiza el derecho de opción a la situación más beneficiosa para cada persona pensionista: o bien podrá calcular la pensión con los últimos 25 años cotizados (la actualmente vigente) o con los mejores 27 años cotizados en el último período de los 29. Una última medida a destacar es la obligatoriedad de cotización por jubilación e incapacidad de los/las estudiantes que realicen practicas no remuneradas.

Este es un escueto repaso de las principales actuaciones que contiene el acuerdo suscrito en el

marco del diálogo social. Precisamente la apuesta por la concertación social y política (que no excluye momentos de conflicto y tensiones) ha conseguido mitigar los impactos que en términos de desigualdad provoca en el sistema de pensiones unas relaciones laborales precarizadas y una sociedad estructuralmente desigual. Y es en ese marco de concertación donde hemos logrado acuerdos como la creación de las pensiones no contributivas o los complementos a mínimos. El texto aprobado completa una amplia reforma del sistema de pensiones iniciada en el año 2020 que nos sitúa en las condiciones necesarias para preservarlo ante los retos que tiene que abordar, bajo la premisa de tres ejes fundamentales: equidad, financiación y capacidad de protección.



CAMBIO CLIMÁTICO Y SALUD LABORAL



El calor es un riesgo laboral perfectamente reconocido, especialmente respecto a ciertos puestos de trabajo en aquellas industrias que generan calor, o en actividades como la agricultura, la construcción, la limpieza viaria y otras, que se desarrollan al aire libre bajo la radiación solar y para aquellas tareas que implican esfuerzo físico o el uso de equipos de protección individual. Pero en las últimas décadas, especialmente desde principios del siglo XXI, los episodios de altas temperaturas y los fenómenos de calor extremo están creando nuevos retos para la salud, la seguridad y el bienestar de las y los trabajadores. En la actualidad, resulta evidente que los episodios de temperaturas estivales muy elevadas y las olas de calor han dejado de ser acontecimientos raros; por el contrario, estos son cada vez más frecuentes, más intensos y más prolongados.

En términos generales, un episodio de altas temperaturas se refiere a condiciones calurosas que superan la normalidad climatológica local. Las Islas Baleares, por el hecho

insular, son especialmente vulnerables al cambio climático. En buena parte, porque se prevé que el incremento medio de temperatura en el archipiélago será superior a la media global, según la Agencia Española de Meteorología. En los últimos 40 años se ha experimentado un incremento de 0.3°C por década en la temperatura media, mientras que para los próximos años se prevé un incremento de entre 2 y 5 grados.

Hoy en día, el cambio climático -y los episodios de altas temperaturas frecuentes que conlleva- son una preocupación sanitaria debido a sus amplias repercusiones en la salud. Las altas temperaturas tienen un efecto en la salud humana que va mucho más allá de las enfermedades agudas por calor, como el golpe de calor. El calor agrava una gran variedad de enfermedades cardiovasculares, respiratorias y otros trastornos agudos, afectando también a la salud reproductiva. Estos episodios incrementan los riesgos para la población trabajadora, sobre todo cuando se suman a factores de estrés térmico laboral

preexistentes, como el uso de equipos de protección individual que dificultan la disipación del calor corporal, o el esfuerzo físico que requieren ciertos trabajos y si se suma a otros riesgos laborales. Conforme el cambio climático avanza, se multiplica el número de días muy calurosos y su intensidad, se prolonga el periodo estival, y una mayor variedad de ocupaciones quedan potencialmente expuestas al calor.

El estrés térmico relacionado con las condiciones meteorológicas debe ser tratado como un riesgo laboral emergente, que demanda la adopción de medidas públicas, intervención que resulta vital para la protección del personal que trabaja en las situaciones laborales más precarias, que carece de representación sindical en el lugar de trabajo (o la tiene, pero es débil), y para aquellos trabajadores y trabajadoras que están sometidos a la intensificación del trabajo, en particular en las pequeñas y medianas empresas.

En nuestra Comunidad Autónoma, la Estrategia Balear del Cambio Climático 2013-2020, aprobada por la Comisión Interdepartamental sobre el Cambio Climático el 8 de abril de 2013, incorpora objetivos de adaptación al cambio climático a los objetivos de mitigación que habían orientado las políticas de lucha contra el cambio climático.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las Islas Baleares ha incorporado, por primera vez, en la planificación de 2022-2023, una campaña donde se contemplan 150 actuaciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales derivados de la exposición a temperatura extremas a las que se pueden enfrentar las personas trabajadoras de Baleares.

La recién aprobada "Estrategia de Salud Laboral de las Islas Baleares 2023-2027", incorpora actuaciones directas para conocer los efectos derivados del cambio climático y que junto con otras medidas en cooperación con los agentes sociales y otros organis-

mos oficiales marcarán pautas específicas en materia de salud y seguridad en el trabajo en relación al impacto del calor.

Sin embargo, hoy en día, no existe aún una obligación explícita de hacer una gestión preventiva de los episodios de altas temperaturas, en términos de preparar anticipadamente un plan para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores y de las trabajadoras.

Desde CCOO, no sólo llevamos años advirtiendo del agravamiento de este riesgo, sino de la obligación empresarial de prevenirlo, como cualquier otro riesgo laboral. La falta de cumplimiento de la Ley por parte de las empresas provoca muertes y enfermedades por exposición a altas temperaturas, graves consecuencias que serían perfectamente evitables con medidas de prevención de riesgos laborales.

El próximo 27 de abril, en la sede de CCOO Palma, celebraremos una jornada para analizar los impactos de los cambios en el clima en la salud de las personas trabajadoras

y ofrecer herramientas para enfrentarnos a este problema. La jornada va dirigida a la representación sindical de CCOO en las empresas, particularmente a delegadas y delegados de prevención con el objetivo de promover planes de acción en las empresas que identifiquen, evalúen y apliquen medidas preventivas según la situación ambiental de cada uno de los puestos de trabajo. Siempre con la participación de los trabajadores y trabajadoras afectados directamente.

Se ha iniciado el camino para trabajar en la gestión preventiva frente a los efectos que el cambio climático provoca en la población trabajadora, pero queda mucho camino por recorrer.

Os dejamos el cartel de la jornada esperando que sea de vuestro interés y podáis realizar la inscripción de participación. ■

Gabinete de Salud Laboral de CCOO Illes Balears



DÍA INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Jornada Cambio Climático y Salud Laboral

27 de abril de 2023

CCOO ILLES

c/ Francesc de Borja Moll, 3
(sala amarilla, primer piso)

LOS EPISODIOS DE ALTAS TEMPERATURAS CADA VEZ SON MÁS CONTINUADOS EN EL TIEMPO. ¿CÓMO AFECTAN A LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS?

Es necesario analizar, informar, sensibilizar y actuar para mejorar las condiciones de trabajo desde la salud laboral

9.45 - 10.00h RECEPCIÓN PARTICIPANTES

10.00 - 10.15h

PRESENTACIÓN: Eva Cerdeiriña
Secretaría de Políticas Públicas y Salud Laboral

10.15 - 11.00h

PONENCIA: "IMPACTO DEL CLIMA EN LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS"
Osca Bayona. Secretaría de Salud Laboral Confederal CCOO

11.00 - 11.20h DESCANSO

11.20 - 12.30h

MESA REDONDA:

MEDIDAS DE PREVENCIÓN ANTE ALTAS TEMPERATURAS EN COLECTIVOS LABORALES

- **Rubén Castró**, Director del Instituto Balear de Seguridad y Salud en el Trabajo, Conselleria de Modelo Económico, Turismo y Trabajo
- **Catalina Vadell**, Médico Especialista en Medicina del Trabajo de PREVIS
- **Miguel Ángel Calviño**, Técnico del Servicio de Prevención PREVIS
- **María Trinidad Herrera Galán**, Federación Servicios CCOO Illes
- **Susana Offidani**, Secretaria de Organización y Salud Laboral de la Federación Hàbitat CCOO Illes
- Federación Servicios a la Ciudadanía CCOO Illes (por confirmar)

Moderan: Marga Jiménez y Ana Ordóñez. Gabinete Salud Laboral CCOO Illes

12.30h CLAUSURA

José Luis García Vidal, Secretario General CCOO Illes

ORGANIZA



[INSCRIPCIONES
PINCHA AQUÍ](#)

[DESCARGA QR](#)



Jornada "El sindicato como actor institucional" organizado por CCOO Illes Balears en la sede del Parlament de les Illes Balears con las intervenciones de la presidenta Francina Armengol y nuestra secretaria de institucional, Carmen Vidal.



La Fundació Ateneu de CCOO Illes Balears i el Col·lectiu Aurora Picornell celebrarem conjuntament la commemoració del 92 aniversari de la II República. Va esser elegit com a tema "La conquesta del vot femení".



Presentación de la herramienta que permitirá medir las cargas de trabajo de las camareras de pisos en el Consolat de la Mar. Participó Silvia Montejano, Secretaria General de la Federación de Servicios y un nutrido grupo de delegadas del sindicato.



Els companys i les companyes del sector aeri de la FSC convocaren una concentració a l'aeroport de Palma contra la privatització de les Torres de Control.



CCOO Illes Balears signà el conveni de col·laboració per l'acreditació de l'experiència professional de les persones treballadores de les Illes Balears.



En el Casal de Cultura d'Inca, i organitzat de la Unió Insular de Mallorca de CCOO, al marc dels actes del Dia de Dona tingué lloc el col·loqui "Feines lliures d'estereotips".



Com cada 8 de Marc, Dia de la Dona, les dones i el homes de CCOO cridam ben fort "Ni ens van domesticar, ni ens resignem ni pararem fins a aconseguir la igualtat de drets."



Jornada sobre "Turismo, empleo y sostenibilidad" organizada por la Fundación Ateneu de CCOO Illes Balears. Participaron, entre otros, Pau de Vilchez, Celestí Alomar y Josep Ginard, Secretario General de la FSC Illes Balears, moderados por el presidente de la Fundación Josep Benedicto.



Yolanda Calvo, en representació de CCOO - Illes Balears moderà la taula sobre el model d'economia circular a les Jornades.

El CES cercant les diferents visions per fer front als reptes de futur, com el trànsit cap a la sostenibilitat.



José Luis García intervino en el I Encuentro de Consejeros y Consejeras de los Consejos Económicos y Sociales de @CCOO de las diferentes autonomías, poniendo en valor el trabajo del CES de las Islas Baleares.



Jornada sobre Planes de Igualdad en CCOO - Illes Balears con la participación de Begoña Marugán y Eva Cerdeiriña. Los planes de igualdad son un instrumento de primer orden para la acción sindical en las empresas para una mayor equidad".



Molt presents a l'homenatge a Aurora Picornell, en la commemoració de seu assassinat a mans dels feixistes. El seu record i el seu exemple romandran sempre entre nosaltres.



José Luis García participà a una de les meses del Congrés de Formació Professional de les Illes Balears. Des de CCOO - Illes Balears apostam per una formació professional que sigui una de les palanques de canvi del nostre model productiu.



Mario Devis, Secretari General d'Ensenyament de CCOO Illes Balears signà el segon Acord Marc que conduirà a la millora de les condicions sociolaborals dels docents i de la qualitat de l'educació pública de les Illes Balears.



Con la presencia del Secretario de Organización, Antoni Jesús García, como representantes de La FSS-CCOO Illes Balears, junto a las distintas autoridades se firmó el Acuerdo que mejora salarios y condiciones de trabajo de 20.000 profesionales y refuerza los servicios de la sanidad pública.



Silvia Montejano, Secretaria General de la Federación de Servicios de CCOO Illes Balears, Unai Sordo, Secretario General de CCOO, Chema Martínez, Secretario General de la Federación Estatal de Servicios y Paloma López, Secretaria General de CCOO Madrid. En Fitur23 defendiendo nuestros derechos.

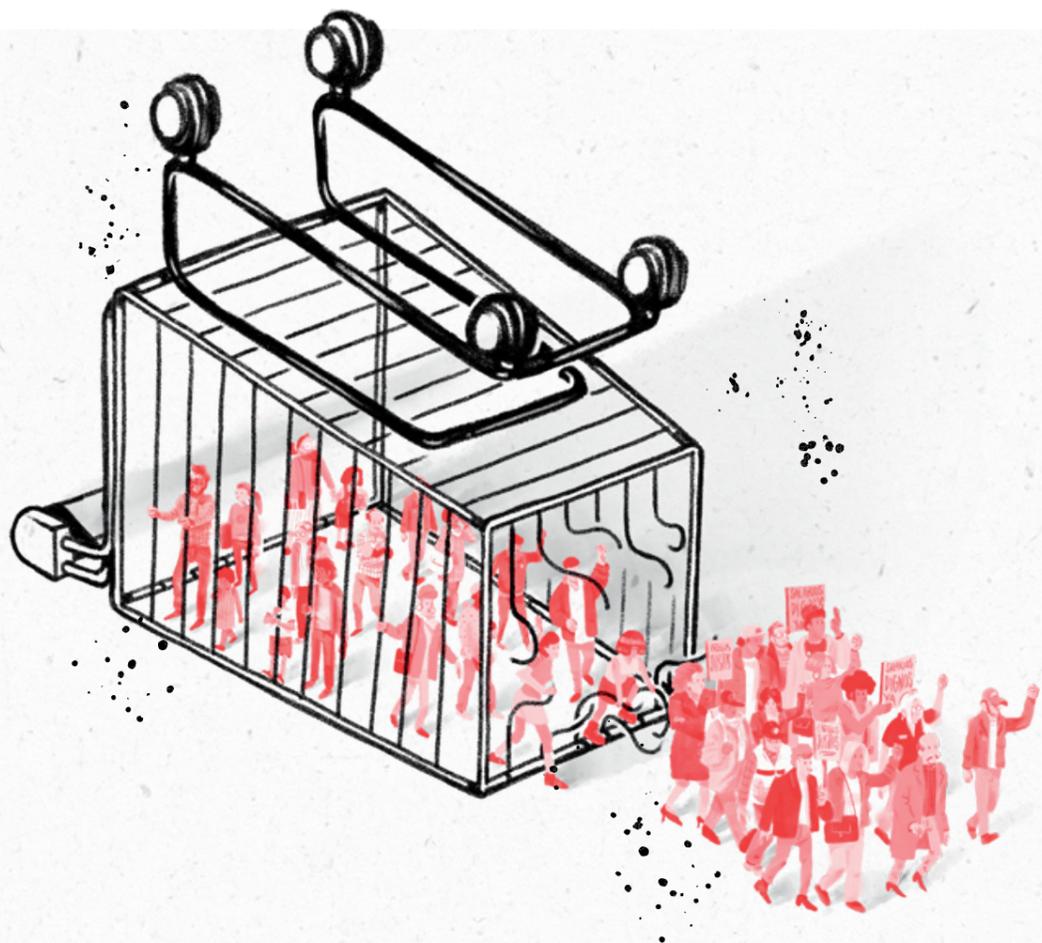


Huelga de de los trabajadores y trabajadoras de Ute Urbaser, Arboricultores de Palma. La Federación del Hábitat de CCOO de les Illes Balears moviliza y negocia para conseguir mejoras sustanciales.

FUNDACIÓ ATENEU



MANIFIESTO 1º DE MAYO 2023



SUBIR SALARIOS, BAJAR PRECIOS, REPARTIR BENEFICIOS

En este 1º de Mayo CCOO y UGT, ponemos de relieve las conquistas sociales y laborales que a través del diálogo social hemos conseguido. Conquistas que suponen ganar derechos y mejorar la vida de las personas trabajadoras y manifestamos nuestro compromiso para seguir trabajando para lograr más y mejores derechos.

Queremos manifestar, también, nuestra solidaridad internacional y nuestro compromiso con la paz.

Por ello, denunciamos la persistencia del conflicto bélico originado por la invasión ilegítima de Rusia sobre Ucrania en febrero de 2022. Esta agresión, que los sindicatos rechazamos categóricamente, significa, en primer lugar, un terrible drama humano. Supone, también, una nueva fuente de tensiones geopolíticas a escala global, que ha incidido de una manera decisiva en el incremento de los precios como consecuencia de las subidas del suministro energético, los alimentos y las materias primas en el ámbito de la Unión Europea.

El alza de tipos de interés por el Banco Central Europeo, el debilitamiento de la demanda, la desestabi-

lización de la cadena global de suministros o subida de los precios de la vivienda y el alquiler, contribuyen a proyectar una incertidumbre sobre el comportamiento de la actividad económica y la renta disponible de millones de hogares en España.

EL EXCESO DE BENEFICIOS EMPRESARIALES CAUSA DEL AUMENTO DE LA INFLACIÓN

Pero la crisis de la inflación no solo ha estado propiciada por los

efectos exteriores. En una parte muy importante la subida de los precios viene determinada por el exceso de beneficios empresariales. Las empresas han repercutido el coste de las subidas de los productos energéticos, en el precio final de los bienes y servicios, especialmente en los productos alimenticios y de primera necesidad, para mantener sus márgenes de beneficios, generando que los efectos de esta crisis estén recayendo sobre las mayorías sociales, las trabajadoras y los trabajadores, y afectando de forma grave a los segmentos más vulnerables de la población.

LAS PERSONAS EN EL CENTRO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

La respuesta pública para hacer frente a la subida de los precios ha sido importante, pero aún así, está mostrando importantes limitaciones para hacer frente al deterioro de

las rentas reales de millones de personas, y por tanto es necesario evaluarlas medidas implementadas y los efectos reales de las mismas, para reforzarlas y dotarlas de eficacia, pues no siempre han tenido las consecuencias deseadas. Como ejemplo, las bajadas del IVA y su efecto casi nulo sobre la contención de precios, o las dificultades para que las políticas de protección social más novedosas lleguen de manera eficiente a quienes más lo necesitan.

LA SUBIDA DE LAS PENSIONES, EL SMI y LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Los acuerdos alcanzados entre el gobierno y los sindicatos UGT y CCOO sobre pensiones y salario mínimo suponen la protección de las rentas de aproximadamente 13 millones de personas. Se ha mantenido el poder adquisitivo de más de 10 millones de personas pensionistas con un incremento del 8,5%, unida a la subida del 8% del SMI para este año, que acumula ya una subida del 47% durante la legislatura, y mejorará la vida de alrededor de 2 millones de personas trabajadoras. Situar el Salario Mínimo Interprofesional en 15.120 euros anuales, supone instalarlo en la senda de la Carta Social Europea, es decir en el 60% del salario medio del país. Igualmente se han incrementado las prestaciones por desempleo tanto contributivas como asistenciales. Este conjunto de medidas ha contribuido de forma decidida a luchar contra la pobreza y la desigualdad social, y ha reducido la brecha salarial de género.

DESARROLLAR Y FORTALECER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL V AENC

Durante, la inflación, aunque se modere, va a seguir siendo alta. La subyacente o estructural será prevé que sea superior a la general, lo que denota la importancia decisiva que está teniendo la imputación de costes por parte de las empresas, a los precios al consumo. Por tanto, para los sindicatos la apuesta por los incrementos salariales es la reivindicación central en la negociación colectiva. Necesitamos salarios decentes que crezcan en parámetros equivalentes a la inflación, garantizando el poder de compra. Para ello, la cláusula de

garantía salarial es imprescindible.

Son miles los convenios que hay que negociar en 2023 y vamos a tratar de hacerlo bajo el paraguas del V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC). Un acuerdo en el ámbito bipartito que debe de servir, no solo para orientar los incrementos salariales, sino también para desarrollar los contenidos de la reforma laboral del 2021 y abordar los impactos y los retos que suponen las transiciones y tomar medidas que garanticen un desarrollo justo de las mismas, prevenir los impactos en el empleo y apostar por un nuevo modelo económico más sostenible.

CCOO y UGT vamos a negociar con el objetivo de conseguir el acuerdo, pero a la vez hemos lanzado la negociación de los convenios colectivos, con la implicación directa de las personas afectadas y con la necesaria combinación del binomio negociación- movilización. La negociación no se puede demorar sine die. La actitud dilatoria de la CEOE no es tolerable. Si no se alcanza un acuerdo, se estará enterrando una herramienta que ha sido muy útil para desarrollar los procesos de negociación colectiva en un país como España, con múltiples unidades negociales. El cortoplacismo y la avaricia patronal pueden finiquitar un instrumento singular en nuestro país y con pocas referencias similares en el contexto europeo

SALARIO O CONFLICTO

La campaña Salario o conflicto desarrollada durante 2022 dio buenos resultados y debe de seguir adelante. En aquellos sectores donde hay organización sindical, cultura negocial, vínculo de la

clase trabajadora al convenio, y se fomenta la participación directa de las trabajadoras y los trabajadores en los procesos de negociación y, llegado el caso, de movilización, los convenios colectivos han sido mejores. Han mantenido el poder adquisitivo y han sentado las bases para seguir avanzando en la mejora de las condiciones laborales, revitalizando a su vez el papel de la negociación colectiva. Tenemos un reto por delante y vamos a por él. Si la clase empresarial no se sienta en las mesas de negociación con propuestas realistas, que recuperen el poder de compra de los salarios, se incrementará el conflicto y serán los únicos responsables.

EL EMPLEO, OBJETIVO SINDICAL

La reforma laboral acordada a finales de 2021 está contribuyendo de manera palpable a la mejora de los derechos de las personas trabajadoras. De una forma relevante en materia de empleo, tanto en su creación -superando los 20 millones de personas afiliadas a la Seguridad Social- como en su calidad, poniendo freno a la histórica temporalidad abusiva que venía siendo la seña de identidad de nuestro mercado de trabajo. En solo un año la temporalidad se ha reducido un 7'5% (según datos de la EPA han pasado del 25,4 al 17,9%), la contratación indefinida ha pasado de una media mensual en torno al 10 % a situarse en torno al 46,8%. Se mejora el empleo de las personas más afectadas por la precariedad, como son los jóvenes y las mujeres. La reforma laboral está dando sus frutos y hay que seguir trabajando en esta línea. Para ello, es necesario aumentar de

forma importante las plantillas de la Inspección de trabajo para situarla en los niveles de las ratios europeas; igualmente es preciso reforzar los servicios públicos de empleo y las políticas activas para hacer frente al problema del paro que, aunque se ha reducido en los últimos años, seguimos teniendo casi tres millones de personas que no encuentran un empleo y ese sigue siendo el principal problema del país.

CONSTRUIMOS UN FUTURO CON PENSIONES GARANTIZADAS

Los acuerdos de reforma de la Seguridad Social vienen a garantizar la revalorización de las pensiones en base a la inflación media, derogando la reforma del PP que, de facto, limitaba los incrementos de las pensiones al 0,25%. De haberse mantenido hubiera sido letal en 2022 y 2023 por las altas tasas de inflación. Pero las reformas pactadas también garantizan el futuro de las pensiones a través de la aportación de ingresos que refuerzan su suficiencia y sostenibilidad. Abordamos el doble reto de la evolución demográfica y la incorporación a la jubilación de la generación del baby boom. Y lo hacemos otorgando más protección y generando más certezas a las personas pensionistas, actuales y futuras. Sin perder nada del carácter contributivo del sistema, reforzamos su vertiente redistributiva, reduciendo la brecha de género y reforzando legalmente el papel del Estado como garante financiero del sistema.

Estos acuerdos, junto con la reforma laboral, suponen recuperar y mejorar los derechos que los gobiernos conservadores con sus políticas de austeridad, eliminaron, tanto para las

personas activas como para quienes son pensionistas.

EL COSTE DEL DESPIDO EN ESPAÑA

La firma por parte de España en 2021 de la Carta Social Europea, que es de obligado cumplimiento, obliga a proteger el empleo. En nuestro país aún es demasiado fácil y barato despedir. Tenemos que avanzar hacia un coste del despido suficientemente disuasorio, justo y adecuado a las circunstancias sociales, vitales y de re-empleabilidad de las personas víctimas de decisiones injustas, de acuerdo con la doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales.

ANTE EL NUEVO CICLO ELECTORAL. NO ES LO MISMO QUIEN GOBIERNE

Estamos en un año electoral con elecciones municipales y autonómicas en mayo, y generales a partir de noviembre. Finaliza un periodo del primer gobierno de coalición progresista de nuestra historia reciente, con unos resultados muy positivos en materia laboral y social. Se ha fortalecido el diálogo y la concertación social como forma de afrontar los cambios que se producen en el mercado de trabajo y, con ello, las relaciones laborales y las políticas sociales. Seis acuerdos en defensa del empleo para hacer frente a la situación inédita que originó la COVID-19, las subidas del SMI, laboralización de los riders, la ley del teletrabajo, la nueva regulación de las relaciones laborales para quienes

prestan servicios en el ámbito del hogar familiar, con el reconocimiento del derecho a las prestaciones por desempleo; el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad entre mujeres y hombres y el registro salarial en las empresas, medidas necesarias para acabar con las desigualdades en el mercado de trabajo y con la brecha salarial; resaltando las dos grandes reformas: la reforma laboral y la reforma de la Seguridad Social y las medidas sociales y económicas tomadas para afrontar las crisis vividas.

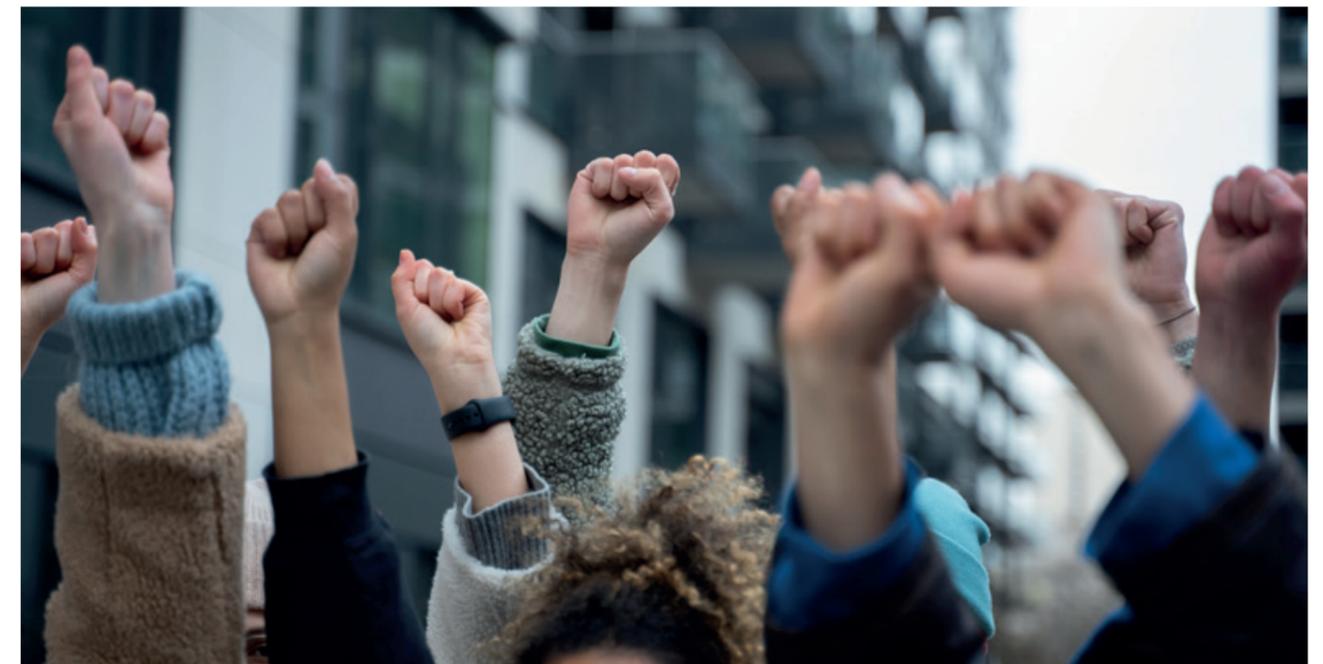
Seguir construyendo en esa dirección, depende mucho del resultado de estos procesos electorales. Las personas trabajadoras nos jugamos el seguir avanzando en la mejora

de la calidad de vida y de nuestros derechos laborales y sociales, o poner en riesgo todo lo conseguido hasta ahora. Desde CCOO y UGT apostamos por seguir fortaleciendo las políticas sociales, los servicios públicos, la mejora de la sanidad y la enseñanza pública; por el derecho a una vivienda digna, cumpliendo con el mandato constitucional; por las políticas de cuidados y de dependencia como un derecho de ciudadanía; por el empleo de calidad y por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; Para seguir avanzando en los derechos de todos los colectivos, LGTBI, personas migrantes o con discapacidad, por vivir la diversidad y la pluralidad sin ninguna discriminación ni social ni laboral; por la solidaridad y la lucha contra

la desigualdad y la pobreza.

Instamos a la ciudadanía a participar masivamente en los procesos electorales y a apoyar las propuestas de progreso, que apuesten por la profundización democrática, el refuerzo de los servicios públicos, la fiscalidad suficiente y progresiva, la igualdad como condición de ejercicio de la libertad, los salarios dignos y el empleo de calidad. El riesgo reaccionario está más presente en la sociedad española que nunca desde la transición a la democracia, y nuestro país no puede retroceder.

Tenemos que continuar avanzando en derechos, libertades y dignidad para que las mayorías sociales vivamos mejor.



Subir salarios



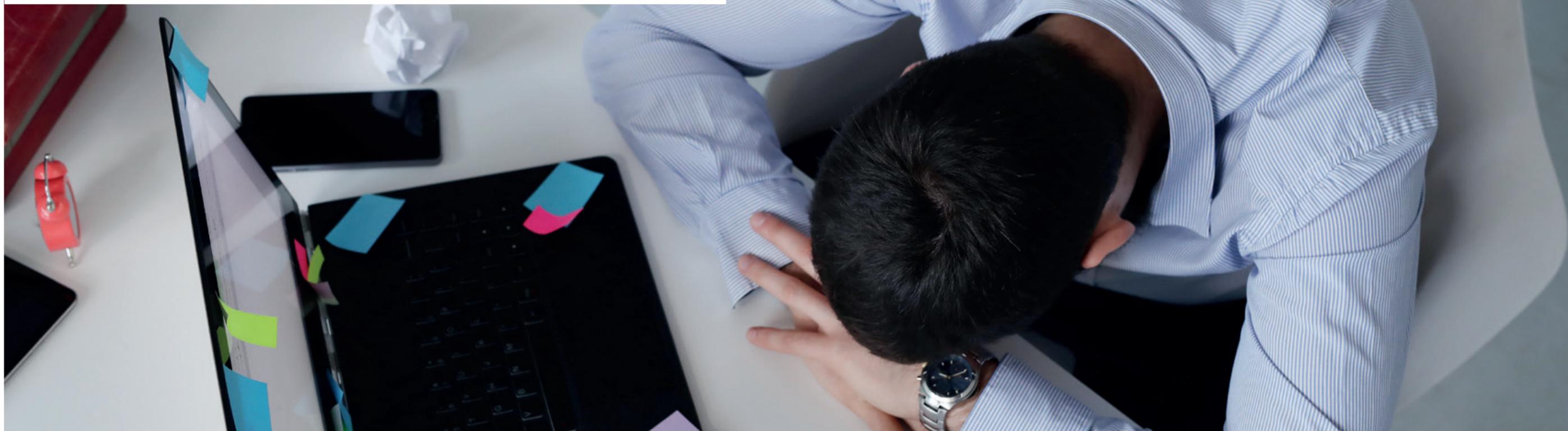
Bajar precios



Repartir beneficios

VIVA EL 1º DE MAYO

TREBALL I SALUT MENTAL



David Abril
Professor de la UIB

La salut mental és un dels grans problemes (i reptes) socials del segle XXI. Al mateix nivell que la crisi ecològica, les desigualtats socials o l'amenaça dels autoritarismes, no és sostenible una societat a la qual entre un 15 i un 20% de la població viu medicada amb ansiolítics o antidepressius. Això, sense comptar amb l'abús d'altres tipus de substàncies legals, com l'alcohol o les drogues "dures", que ens permeten evadir-nos o, senzillament, aguantar.

La realitat del segle XXI es sembla massa a la distòpia de Huxley, a *Un món feliç*, on la gent havia de prendre el 'soma', la pastilleta, per

tal de sobreviure a la rutina i la fatiga sistèmiques. La salut mental és una pandèmia invisible, però que va calant en les vides de persones de tota mena... Aquí intentaré situar dues qüestions importants al respecte: com hem arribat fins aquí? Quin paper hi juga i hi pot jugar el treball?

Sobre la primera qüestió, els antecedents no són nous. En altres contextos de canvi, com el de l'Europa industrial de finals del XIX i principis del XX, Émile Durkheim va posar els fonaments de la sociologia a partir de l'estudi dels suïcidis a les ciutats industrials: per què es suicidava la gent? Durkheim va documentar diferents causes, però el motiu principal era l'anomia, el desarrelament, la pèrdua de sentit que patien els treballadors i treballadores de la indústria incipient a les grans ciutats. Els vincles socials que hi havia al camp eren molt més forts (i

la realitat molt més previsible) que a la ciutat industrial, i allò cert és que la classe treballadora va prioritzar -encara que fos per sobreviure i defensar els seus drets- reconstruir nous tipus de vincles fins aleshores inèdits, amb la gent que arribava a fer feina a les ciutats. Per exemple a través de les organitzacions de suport mutu, els sindicats o els ateneus.

La "societat del benestar" que va perdurar durant bona part de la segona meitat del XX no sols era una societat amb un capitalisme regulat i un estat protector, sinó també una societat on la incertesa no era un motiu de preocupació vital, com sí ho va començar a ser a partir dels anys 80. Una tendència accelerada a les darreres dècades a cop de crisi: la societat ara suposa risc (Beck); les certeses han tornat líquides (Bauman); i bona part de la classe treballadora ha passat a engreixar el precariat (Standing).

Les condicions de possibilitats de poder armar-nos un projecte de vida han minvat, sobretot per a la gent més jove.

De fet, si bé el treball ja no és ni l'únic ni el principal determinant de la nostra identitat, sí que segueix estant al centre de les nostres preocupacions, encara que cada cop hi hagi més gent més preocupada per semblar el que no és i per tenir el que no té. Aquest és el gran triomf del capitalisme, el cultural, i també la causa de la insatisfacció personal de bona part de la societat. Una insatisfacció directament relacionada amb feines alienants que, per altra banda, tampoc no ens permeten viure dignament, ni conciliar, ni establir vincles socials i col·lectius amb altres. Més enllà de factors conjunturals -com les dificultats per accedir a un habitatge o la hiperinflació-, el treball ha passat de ser una garantia de supervivència o fins i tot una pos-

sibilitat de creixement personal, a una esclavitud connectada amb la resta d'incertituds existencials que també genera el capitalisme: l'aïllament social i la solitud; la frustració de no poder consumir o assolir allò que s'espera de nosaltres; la dependència d'unes xarxes socials que ens connecten però no ens enxarxen com a societat...

En l'àmbit laboral, les qüestions de salut mental sols es solen abordar des de l'àmbit de la prevenció dels riscos, associades a l'estrès o les situacions de *burnout*, malauradament cada cop més freqüents a tota mena d'ofici, de la mà de la precarietat. Condicions laborals canviants en nom d'una flexibilitat que poques vegades ens beneficia a nosaltres; jornades que s'allarguen -com evidencien les estadístiques d'hores treballades- i càrregues de feina que s'incrementen; entorns competitiu on la solidaritat entre treballadors i treballadores ha estat substituïda

per una neoliberal ideologia de l'emprenedor... El treball podria tenir -i de fet els té, per exemple en els processos d'inserció de col·lectius vulnerables- efectes terapèutics, però avui en dia el que ens genera és necessitat de teràpia.

Calen professionals de la psicologia i la psiquiatria, sí, perquè els maleders de cadascuna de nosaltres són múltiples, però també calen sindicats, i que les organitzacions socials prioritzin la reconstrucció de vincles col·lectius, fragmentats i desfets per la cultura capitalista, individualista i narcisista. Perquè la salut mental és, també i sobretot, un problema col·lectiu, que cal repolititzar i connectar amb la gran font de malestar que és avui el treball. No és amb autoajuda que canviarem les coses, sinó de la mà de l'acció col·lectiva.

LA IMPORTANCIA DEL DIÁLOGO SOCIAL



Consuelo López
Secretaria General
Unió Insular d'Eivissa
CCOO Illes Balears

Hace tiempo que desde Comisiones Obreras en Ibiza venimos reclamando un espacio para la concertación y el diálogo social y, por fin, el pasado 30 de marzo se dio luz verde a este proyecto con la firma protocolaria de la constitución del Consell de Diàleg Social d'Eivissa.

El camino para alcanzar este espacio de diálogo se inició en plena pandemia, tras infinidad de reuniones telemáticas donde, claramente, se echó en falta un foro para poder abordar cuestiones tan importantes entonces como limitaciones

del tránsito de personas, como afrontar con la máxima eficiencia las campañas de vacunación, ayudas sociales y a empresas a nivel insular, en definitiva, se trataba de proteger a las personas, especialmente, sus entornos y bienes.

Y de la necesidad de ese espacio para la concertación social, hoy podemos presumir en Ibiza de haber logrado un hito muy importante: nuestra propia Mesa de Diálogo Social, donde nos sentamos -con voz y voto- las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, CCOO, UGT, PIMEEF y CAEB, además del Consell Insular en la figura de su Presidente. También, con voz pero sin voto, se tendrá en cuenta la opinión de los distintos sectores y de los cinco ayuntamientos de la isla para, de

esta manera, poder dar la mejor respuesta a los futuros retos que se nos van a plantear en nuestra isla.

Mallorca, Menorca e Ibiza ya cuentan con estos foros de encuentro y opinión, aunque es verdad que cada isla con su estilo peculiar. Pero nos falta Formentera para estar completas. Todo se irá.

Ibiza es motor y marca propia. Este hecho nos da una ventaja como isla que debemos saber aprovechar para marcar el camino a seguir y afrontar con sentido común los retos más urgentes.

El tema estrella es el elevado precio de la vivienda, tanto en su modalidad de alquiler como en el de adquisición, de difícil solución a corto o medio plazo, y cuyas consecuencias impregnan todas las capas y segmentos de nuestra

sociedad isleña. No disponer de un lugar donde vivir dignamente impide llevar una vida digna, especialmente para las clases trabajadoras y las personas más vulnerables. Para acabar con esta lacra hay que invertir en vivienda pública, potenciar la inversión en rehabilitación de viviendas, topar el precio de los alquileres, y un fuerte control sobre el alquiler vacacional ilegal.

Con igual importancia se han de abordar los aspectos medioambientales. Somos una isla con un territorio finito al que hemos de proteger y mimar. Es imprescindible caminar hacia una economía verdaderamente circular aprovechando nuestros residuos para darles una segunda, tercera o cuarta vida; proteger y atesorar los recursos hídricos; impulsar el transporte público para dejar apar-

cados los medios de transporte individuales que tanto saturan y congestionan las vías públicas; dirigir el foco hacia las energías limpias, renovables y eficientes.

Existen otras áreas de especial relevancia que tendremos que ir tratando a la par y que forman parte de la esencia de CCOO: la protección del empleo para que este sea digno y de calidad, con salarios que permitan proyectos de vida estables; la formación a través de la cual la gente trabajadora podrá cualificarse y las empresas contarán con profesionales que serán la base para poder competir con éxito ante un mercado tan cambiante; convertir nuestra principal fuente de ingresos en una verdadera industria turística sostenible, con la vista puesta en diversificar, y abrirnos a nuevos sectores económicos para

así tener una isla competitiva y abierta los 365 días del año.

Dentro del ámbito de competencias ibicencas potenciar al máximo las inversiones en sanidad, educación y dependencia, entre otras, es decir, apostar por lo público.

Son muchos, y muy importantes, los asuntos que han de abordarse desde el recientemente constituido Consell de Diàleg Social d'Eivissa, y desde el sindicato los asumimos con ilusión y responsabilidad, haciendo llegar nuestras propuestas e introduciendo -en este espacio de trabajo y reflexión- una opinión que hasta ahora pocas veces había sido tenida en cuenta.



LA PART HUMANA DEL SINDICALISME



Pep Ginard
Secretari General
de la Federació
de Serveis a la
Ciutadania.
CCOO Illes Balears

Els que treballem a les nostres CCOO, per a les nostres CCOO, amb les nostres CCOO, estem convençuts que, fent sindicat, aconseguirem aquelles metes o objectius que ens proposem, i per això, donem la batalla cada dia als centres de treball amb les nostres companyes i els nostres companys, de vegades amb més fortuna altres vegades ensopegant estrepitosament, en fi, fem de sindicalistes...

En aquesta ocasió, quan per part de la Secretaria de Comunicació Confederal se'ns va convidar a la FSC a realitzar l'article corresponent

per a la nostra revista Unitat, he de reconèixer que vaig tenir molt clar que escriuria sobre el costat més humà del sindicalista.

Totes i tots els que ja tenim el cul pelat en la nostra tasca habitual, intentant completar candidatures per situar el sindicat al centre de la negociació col·lectiva, sabem com resulta de complicat i difícil i, cada vegada més, convèncer aquests futurs companys i companyes perquè passin a formar part de la nostra organització.

Sempre des de la perspectiva de la FSC, si atenem els flaixos d'UAR que rebem, i observem l'anàlisi parcial pels quals es produeixen les noves altes d'afiliació, satisfà comprovar una tendència positiva i sostinguda a l'epígraf del full d'afiliació "motiu de l'alta" quan apareixen les paraules, "alta per delegat/ada

sindical" o "alta per delegada/da de centre".

Quan dic que tenia molt clar escriure aquest article traient a reluir el costat més humà de les persones que fan aquesta tasca impagable als centres de treball, es justifica perquè precisament aquí, amb ells i elles, comença una relació sindical que de vegades es prolonga durant molts anys i es forja una vinculació amb el sindicat que fa que tot allò que fem els que formem les CCOO tingui sentit.

Però de vegades passa que aquesta tasca de vinculació entre la nostra representació sindical i els treballadors i treballadores que representen es torna única o excepcional a causa de la seva originalitat. Em refereixo al que s'ha produït recentment amb la flamant constitució de la secció sindical del Consell Insular

de Formentera. Aquest fet per si sol entraria dins dels estàndards de funcionament del nostre sindicat, però quan es presenta com a candidat per ser elegit secretari general de la secció sindical de CCOO al Consell de Formentera el company Xavi Torrens i surt elegit per una aclaparadora majoria, es produeix un fet que almenys, des que la Federació de Serveis a la Ciutadania es va constituir allà pel mes de març del 2009, no s'havia produït mai.

El cas és que Xavi Torrens, funcionari del Consell de Formentera, és el tercer germà que surt elegit secretari general d'una secció sindical d'un centre de treball de gairebé 300 treballadors i empleats públics.

Però és que abans que això passés, el seu germà Carlos Torrens va ser elegit secretari general de la secció sindical de la comunitat autònoma

de les Illes Balears, també per una majoria aclaparadora. Carlos Torrens, funcionari de la CAIB, ha aconseguit cohesionar un nodrit grup d'empleats i empleats públics, funcionaris/àries i laborals que formen una secció sindical en un centre d'unes 4000 empleades i empleats públics.

I per tancar la trilogia, he volgut deixar pel final al company Toni Torrens, funcionari de l'Ajuntament de Palma.

Toni Torrens va assumir un repte que no hauria assumit qualsevol. Ni més ni menys que tirar-se a l'esquena la candidatura a la secretària general de la secció sindical de l'Ajuntament de Palma per continuar situant CCOO, de forma gairebé hegemònica, a l'àmbit de la corporació. El conjunt de l'afiliació de l'Ajuntament va respondre de forma massiva

i el va triar secretari general en un centre d'unes 2500 empleades i empleats públics.

Com a secretari general de la Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO Illes Balears i autor d'aquest petit article d'opinió, no volia deixar passar l'ocasió que em brinda la nostra revista Confederal d'Unitat, per fer un reconeixement explícit a la vocació sindical dels germans Torrens, Xavi, Carlos i Toni, i agrair la seva tasca per continuar fent més gran les nostres CCOO.

SOMBRAS Y LUCES DEL CONVENIO DE HOSTELERÍA



Silvia Montejano
Secretaria General
de la Federació de
Serveis
CCOO Illes Balears

No cabe duda de que la negociación del Convenio Colectivo de Hostelería ha sido totalmente atípica y polémica. Su inicio se da en un escenario totalmente anómalo por varios motivos, el primero es que se produce en las dependencias de una Consellería y el segundo es que únicamente participan de esa reunión un sindicato representativo del sector y las patronales hoteleras, no se contó con la totalidad de los agentes sociales y económicos legitimados para formar parte de la mesa negociadora, dejando inicialmente fuera de la negociación a Comisiones Obreras. Tales prisas vienen motivadas por ciertos intereses políticos ante la cercanía de las Elecciones Autonómicas, pero

que nada tienen que ver con el verdadero espíritu de una negociación colectiva, que no es otro, que el de velar por los intereses y mejorar las condiciones laborales del conjunto de personas trabajadoras del sector.

Así, con el convenio colectivo mayoritario en nuestra comunidad autónoma todavía en vigor, se anuncia públicamente que, las organizaciones anteriormente citadas, han alcanzado un principio de acuerdo que pretendía una prórroga de la vigencia del convenio de dos años y que únicamente contemplaba subida salarial. Este hecho provocó que desde Comisiones Obreras denunciáramos formalmente el convenio colectivo para poder tratar otras materias, dado que, ya hacía meses que veníamos anunciando que un convenio colectivo es algo más que una subida salarial y que desde Comisiones Obreras no íbamos a renunciar a tratar otros temas de vital importan-

cia para los trabajadores y trabajadoras como son la salud laboral o la conciliación, dado que nuestra prioridad siempre ha sido dar solución a los problemas que sufren los trabajadores y las trabajadoras en su día a día.

Con la totalidad de actores legitimados para negociar y en un escenario de nerviosismo y confrontación, finalmente el pasado 15 de febrero se alcanzó un acuerdo para la firma del XVI Convenio colectivo del Sector de Hostelería de Illes Balears, que ampara y beneficia a más de 160.000 personas, tiene una vigencia de 2 años y ya no se limita a ser una prórroga del anterior convenio.

En cuanto al incremento salarial, tan necesario dado el actual contexto económico, se establecen incrementos del 5% para el año 2023, 3,3% para el año 2024 y una cláusula de revisión salarial que podría llevar a un incremento acumulativo del 9,55% total en 2 años.

Además, CCOO ha conseguido que



se introduzcan avances clave para el sector que servirán para mejorar la calidad del empleo, como la obligatoriedad de medir las cargas de trabajo a través de una metodología específica que se ha elaborado concretamente para el departamento de camareras de piso. Esta medida, tan demandada por las trabajadoras, permitirá establecer el volumen de trabajo que se debe realizar durante la jornada laboral, esta medida no solo mejorará las condiciones de trabajo de las camareras de piso, también protegerá su salud con la intención de que no enfermen durante su vida laboral. Se ha iniciado la regulación de cargas de trabajo en el departamento de pisos por ser el que más esfuerzo físico y accidentes laborales registra, trabajaremos intensamente para que en los próximos meses estén establecidas las herramientas necesarias para el resto de áreas funcionales del sector.

En cuanto a la conciliación de la vida personal y laboral, se establece que

los permisos retribuidos (a excepción del permiso por matrimonio) se disfruten en días laborables, y el permiso para asistir al especialista prescrito por el facultativo llegue también a las personas trabajadoras fijas discontinuas sin media garantizada y a los contratos temporales, que hasta ahora no lo tenían.

Se establece dar un primer impulso a la cualificación del sector a través de la acreditación de la experiencia profesional y de la formación continua que imparte el SOIB, incluyendo ayudas económicas para las personas trabajadoras que asumirá el Govern de les Illes Balears. La cualificación de las personas trabajadoras del sector será clave para dar estabilidad a las plantillas, para retener talento y para que el empleo sea de mejor calidad.

Cabe destacar que el acuerdo alcanzado no ha sido fruto únicamente del proceso de negociación, ha sido posible gracias al trabajo continuo y diario que desarrolla la

Federación de Servicios de Comisiones Obreras en las mesas de diálogo, con la acción sindical y en las empresas a través de los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras.

La firma de este convenio colectivo, además de mejorar las condiciones laborales, contribuye a sentar unas bases sólidas que actúen como palanca de cambio y garanticen el futuro del conjunto de personas trabajadoras del sector.

Si algo ha quedado claro, es que Comisiones Obreras somos imprescindibles para mejorar los derechos y condiciones laborales de los trabajadores y de las trabajadoras, así como, que dónde Comisiones Obreras participa las cosas funcionan mejor; pongámoslo en valor en todos los centros de trabajo.

EL SECTOR DE JARDINERÍA DE BALEARES EN LUCHA



Vicente Moll Jiménez
Responsable de
Acción Sindical
y Negociación
Colectiva
CCOO Hábitat Illes
Balears

Las personas trabajadoras de la UTE Arboricultores de Palma, del lote 3 de la contrata de Parques y Jardines del Ayuntamiento de Palma, hicieron una huelga de ocho días, en marzo, para conseguir el cumplimiento del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería.

Las demandas de la huelga eran el pago del plus de peligrosidad por días completos, el reconocimiento de categorías por los trabajos realizados, y el pago de atrasos por dichos incumplimientos.

Con la mediación de la concejala de Infraestructuras del Ayuntamiento

de Palma, consiguieron un acuerdo, por el cual percibirían el plus de peligrosidad por días completos para la próxima contrata, unos atrasos que cubrían el coste de los días de huelga y una revisión de todas las categorías por puestos de trabajo.

Ha sido una de las huelgas más largas e intensas de Baleares, con manifestaciones de protesta espontáneas diarias, frente a la Conselleria de Treball y el Consolat de Mar, exigiendo a los poderes públicos su intervención para mediar en el asunto, sin éxito.

Pero las personas trabajadoras no han cejado en su voluntad de mantener la huelga, hasta conseguir un acuerdo que satisficiera, al menos, parte de las demandas que la motivaban y lo consiguieron.

El sector de jardinería en Baleares, cuando se ha sindicado y organizado su lucha a través de CCOO

Hábitat ha conseguido mejoras en las condiciones laborales.

Por ejemplo, ya hubo huelgas en los otros lotes de la contrata de Parques y Jardines de Palma, en la empresa Acciona para evitar una modificación sustancial de horarios y jornadas que pretendía hacerles trabajar los sábados, y también, hubo huelga en la UTE Jardineros de Poniente por el plus de peligrosidad y las categorías. En Manacor, la contrata de mantenimiento de jardines adjudicada a Acciona, también hizo huelga para que se pagara correctamente el plus de peligrosidad. En Sant Llorenç, la contrata de mantenimiento de jardines adjudicada a Coexa, también hizo huelga por las categorías y atrasos.

En todas ellas, salvo en la de Arboricultores de Palma, intervino la Dirección General de Trabajo para negociar acuerdos, previos a la

huelga, y así evitar la misma.

La mayoría de estas huelgas se evitarían si los poderes públicos que adjudican las contratas, consultarán a los sindicatos como CCOO y a la representación legal de los trabajadores, a la hora de elaborar los pliegos de condiciones, para que no estuvieran por debajo de las condiciones laborales establecidas en los convenios.

Sin embargo, ni siquiera esto ya sería suficiente, ya que la alta inflación, la subida de tipos de interés y la ausencia de cláusula de revisión salarial, está dejando a los convenios muy por debajo del coste del nivel de vida real en Baleares.

Para hacernos una idea, el coste de vivienda, que es el gasto principal de las personas trabajadoras, en alquiler y compra es un 55% superior a la península, para tener

un nivel de vida igual a un salario mínimo en la península, el salario mínimo en Baleares debería ser de 1.674€, cantidad de la que están muy lejos la mayoría de convenios. Por tanto, la mayoría de personas trabajadoras de Baleares tiene un nivel de vida inferior al del salario mínimo en la península, y eso pasa en una comunidad autónoma supuestamente rica, debido al turismo, lo que evidencia la gran desigualdad.

Por lo tanto, a las personas trabajadoras del sector de jardinería y de otros sectores del Hábitat, como lavanderías, limpieza viaria, limpieza de edificios y locales, etcétera, no le va a quedar más remedio que seguir luchando para, al menos, alcanzar el nivel de vida del salario mínimo en la península, ya sea con huelgas, con convenios autonómicos o convenios de empresa.

La conflictividad laboral solo puede

ir a más, hasta que se resuelva ese gran problema de los salarios y el nivel de vida en Baleares, si no lo hacen los poderes públicos, tendremos que hacerlo las personas trabajadoras y los sindicatos de clase como CCOO.

Sin ir más lejos, se votó huelga indefinida, por unanimidad, en la asamblea de Acciona, de la contrata de Parques y Jardines de Palma, para demandar incrementos salariales y el pago de media jornada de plus de peligrosidad.

Es evidente que esto no se va a parar, hay que canalizar esas luchas, que parten de las personas trabajadoras, a través de los sindicatos como CCOO, porque si no, ante la falta de soluciones, la gente se abraza al populismo antisindical y antipolítico y todos sabemos dónde acaba eso, gracias a las lecciones de la historia, intentemos no volver a repetirla. ■

CONDICIONS DIGNES PER ELS PROFESSIONALS DE LES ESCOLETES



Mario Devis
Secretari General
de la Federació
d'Ensenyament
CCOO Illes Balears

Actualment, les mestres d'escoleta tenen un salari mensual brut de 1489€, és a dir 1000€ menys que les seves respectives de l'escola pública. Una tècnica d'educació infantil, amb un FP superior, té un salari 500€ inferior si comparem amb altres professionals de la mateixa categoria laboral.

Des del moment en que les dones passen a formar part del món laboral sorgeix la necessitat de crear espais

on els infants puguin ser atesos amb la finalitat que les seves necessitats bàsiques siguin cobertes. Però de mica en mica aquests espais de cura dels infants esdevenen centres on els nins i nines poden desenvolupar el seu gran potencial d'aprenentatge i de socialització, i és, gràcies a la inquietud de les professionals que es dediquen als més petits, que comença la lluita perquè aquesta etapa sigui reconeguda tant pedagògica com educativament.

En el 1990, amb la LOGSE, es va reconèixer la vessant educativa d'aquesta primera etapa atorgant-li una gran importància i això va donar peu a que les famílies reclamessin aquest dret conjuntament amb les

professionals de l'etapa educativa. La LOMQE va eliminar aquesta vessant educativa de forma completament injusta. Per això, CCOO ha encapçalat aquests darrers anys el moviment de reivindicació de la reconsideració educativa de l'etapa i la revalorització de la tasca que hi desenvolupen les seves professionals. Actualment la LOMLOE reforça aquest caràcter educatiu i li dona el valor de compensador de desigualtats socials; en agost del 2022 es va aprovar el Decret llei per garantir l'escolarització gratuïta a les famílies amb infants de 2-3 anys, per a centres de la xarxa pública d'escoles infantils i de la seva xarxa complementària.

És cert que s'han aconseguit millores importants, però encara ens trobem amb grans mancances i diferències de condicions de treball entre les professionals del mateix sector en funció de l'administració a la que pertanyem, si són d'àmbit públic, privat o concertat.

Des de la Federació d'Ensenyament volem anar un pas més enllà i demanem la gratuïtat de tota l'etapa del 0-3 per tal de posar en valor la importància d'aquesta franja educativa en el desenvolupament de l'infant i perquè es pugui afavorir l'equitat de totes les famílies i així poder facilitar l'accés a les escoles a tots els infants. Tanmateix li demanem al Govern que concreti

aquest plantejament pel que fa al seu desplegament en les diferents titularitats.

Cal tenir en compte que les treballadores en molts casos no arriben a cobrar ni el salari mínim, amb unes condicions laborals pèssimes i amb unes ràtios elevadíssimes i amb una càrrega horària inadmissible. Recordem que estem davant d'un sector feminitzat on, malauradament encara, els sous més baixos són propis de les feines que realitzen les dones.

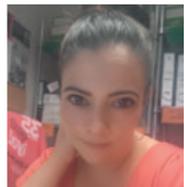
Per una altra banda, fa anys que des de CCOO demanem l'existència d'un conveni del 0-3 a nivell autonòmic que encara no s'ha aconseguit, que suposaria una millora de les

condicions de feina de les seves treballadores. Creiem que ara és el moment.

Tenint en compte la inflació actual i les titulacions requerides exigim pujades salarials immediates. No pot continuar sent un dels treballs qualificat més mal remunerats de les Balears.

Des de CCOO treballarem per la unió de tot el col·lectiu, juntament amb les famílies, i així deixar enrere la precarietat d'algunes de les treballadores de les escoles. Lluitar per la reconeixement d'aquesta tasca professional fonamental i per la valoració d'aquesta etapa educativa tan transcendental per tots els aprenentatges al llarg de la vida.

JUBILACIÓN A LOS 60 AÑOS DEL PERSONAL SANITARIO Y SOCIO-SANITARIO



Sofía Barrero
Federación
Sanidad y Sectores
Sociosanitarios
CCOO Illes Balears

Según el artículo 206 de la Ley General de la Seguridad Social, la edad ordinaria de jubilación puede ser rebajada o anticipada en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa, tóxica o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad.

¿Alguien puede poner en duda que el trabajo que realizan los profesionales de los centros sanitarios y sociosanitarios, la calidad de vida debido a los turnos que se realizan, el estrés que produce la naturaleza del trabajo que conlleva esta profesión y el contacto con agentes tóxicos, no son de naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa, tóxica o insalubre, afectando con ello a la salud de estos profesionales?

Desde la Federación de sanidad de CCOO, no tenemos duda de ello, por eso hemos instado al ministerio que

se inicie el procedimiento de estudio para establecer coeficientes reductores dirigidos a rebajar a los 60 años la edad de jubilación en las actividades sanitarias y sociosanitarias. Hay RAZONES MÁS QUE SUFICIENTES:

Son muchos los profesionales y las profesionales de los centros sociosanitarios y sanitarios que ostentan un elevado índice de accidentes y enfermedades profesionales; la carga de trabajo y la manipulación de enfermos ocasionan un alto número de lesiones musculoesqueléticas y hay que sumar a ello las patologías de origen psicosocial, todo esto junto con las condiciones de trabajo caracterizadas por altos índices de siniestralidad, peligrosidad, insalubridad, toxicidad, turnicidad y trabajo nocturno, son un cóctel molotov que a determinadas edades y tras muchísimos años de trabajo, es muy difícil de sostener.

No cesaremos de pedir de forma incansable que se inicien los trámites oportunos para que estos profesionales, también puedan tener una jubilación a una determinada edad en la que aún se pueda disfrutar de una etapa de la vida en que ya tienen más que merecido su descanso y poder saborearla con dignidad.

Mientras todo esto se encauza, la implementación de la jubilación parcial anticipada a los 60 años para el personal funcionario y estatutario que presta servicios en los sectores sanitarios y sociosanitario de las administraciones públicas es un compromiso adquirido por el Gobierno en virtud del acuerdo alcanzado con CCOO en noviembre de 2022.

Nuestra Organización Sindical sostiene que la jubilación parcial anticipada es esencial para asegurar el relevo generacional que el Sistema Nacional de Salud (SNS) precisa, ya que se calcula que entre un 17% y un 23% del personal se jubilará en los próximos cinco años, dependiendo del colectivo. Un plan de jubilación parcial permitiría a los profesionales de la salud jubilarse antes, liberando más puestos de trabajo para nuevos profesionales y ayudando a mantener los centros sanitarios actualizados y eficientes. No hay que olvidar que esto supondría la mejoraría en la atención al paciente (consideramos una prioridad la calidad asistencial).

Creemos que sobran razones para nuestra reivindicación y por ello seguiremos en esta lucha sin descanso. ■



ENTREVISTA A JOSÉ LUIS GARCÍA



“Hemos conseguido situar el sindicato en el centro de la sociedad”.

Lo primero, ¿saber de dónde eres, qué estudios tienes, y cargo dentro de CCOO Illes Balears?

Nací en Palma un mes de agosto del 67, aprobé el bachillerato en el CIDE y actualmente ostento el cargo de Secretario General de CCOO Illes Balears.

¿Cómo te definirías?

Esa es una respuesta difícil, básicamente porque te definen los otros, pero si te puedo decir que me gustaría que me vieran como una persona que se preocupa por que los demás con un alto sentido de la justicia.

¿Cuándo surgió el interés por el sindicalismo?

Cuando comprendí que no está bien criticar sin implicarse, no podemos cambiar las cosas si no somos capaces de implicarnos en generar el cambio. El sindicato es un espacio idóneo para esa tarea, los cambios en todos los ámbitos

siempre tienen la referencia del mundo del trabajo.

¿Cómo era la vida de José Luis antes de entrar en CCOO?

Mi vida era como la de una gran mayoría de personas en esta comunidad, deje los estudios al aprobar el bachiller y encontré un trabajo que no requería cualificación (en una gasolinera), después estuve preparando los exámenes de acceso a Telefónica y una vez que aprobé y tuve estabilidad laboral empecé a preocuparme por las condiciones de trabajo del grupo.

Y, dentro del sindicato, ¿qué pasos has seguido hasta llegar a ser el Secretario General de CCOO de les Illes Balears?

En 2003 me presente en las candidaturas de CCOO, sindicato al que estoy afiliado desde 1991, en las elecciones sindicales y salí elegido miembro del comité de empresa. Al año siguiente, en un consejo de la sección sindical me nombraron secretario general de la misma, cargo que ostente durante unos meses hasta el Congreso de la sección sindical.

Dos años después me ofrecen incorporarme a la secretaria de organización confederal para colaborar en poner en marcha la oficina electoral, acepté y después todo fué muy rápido, secretario de organización en 2009, secretario general en 2015, y seguimos aquí.

¿En qué consiste el trabajo de un Secretario General?

Sobre todo en representar a la organización, no solo en las mesas de diálogo, sino también ante la sociedad, para ello es necesario ser conocedor de las diferentes problemáticas sectoriales, con la finalidad de influir en las decisiones que se toman tanto en el ámbito empresarial como político.

¿Cómo compaginas trabajo y vida personal? ¿Se pueden separar?

Esta es sin duda una de las grandes dificultades que tenemos los que nos dedicamos al sindicalismo, no puedes separar tu vida personal de la sindical, porque el sindicato es una forma de vida y no hay desconexión, el sindicato es tu vida y tu vida es el sindicato.

¿Tienes tiempo para hobbies?

Desgraciadamente no, el poco tiempo que tengo libre lo dedico a estar con mi familia y amigos.

Centrándonos en CCOO, ¿cómo ves ahora mismo al sindicato?

Lo veo bien, hemos conseguido resituarnos en el centro de la sociedad después de unos años donde se intento orillarnos y creo que somos una organización a la que tienen en cuenta para la toma de decisiones en los diferentes ámbitos, tanto territorial como sectorial.

¿Cómo valoras la gestión que hizo el sindicato en la época COVID?

Creo que la capacidad de respuesta que tuvimos para el conjunto de trabajadores y trabajadoras de nuestra comunidad y de nuestro país en cuestión de horas

fue realmente espectacular. Todos los recursos del sindicato estuvieron a disposición de todas las personas trabajadoras. Además, creo que si no hubiese sido así lo más probable es que hubiese sido imposible que la gente estuviera confinada. Había tanta incertidumbre y desconcierto que la labor de CCOO fue fundamental para dar seguridad y tranquilidad. Luego la influencia que tuvo el sindicato en las medidas de protección para los trabajadores y las trabajadoras fue determinante para poder salir de esta situación en las mejores condiciones para afrontar el futuro.

¿Qué aspectos crees que se deben mejorar?

Siempre hay muchas cosas a mejorar, pero la que más me preocupa en la actualidad es no rentabilizar todo lo que debería-

mos el gran trabajo que hace la organización en todos los ámbitos.

¿Cómo ves el futuro de CCOO?

Lo veo en la línea que estamos comentando, un sindicato serio, fiable, con propuesta y con capacidad de trasladar los problemas reales de la gente trabajadora a las políticas para transformar nuestra comunidad y nuestro país.

¿Qué crees que has aportado como Secretario General al sindicato?

En primer lugar, decir que el sindicato te aporta más de lo que tú aportas. En segundo lugar, lo que he aportado lo tendrán que decir otros, pero lo que sí te digo es que he intentado que se viera a CCOO con coherencia en sus planteamiento, que se nos viera como un todo, más allá de que nos configu-

remos como un conjunto de organizaciones territoriales y federales, en definitiva podría resumirlo en cohesión y dirección.

Ya para acabar, ¿de toda tu trayectoria sindical, con qué momento especial te quedas?

Hay muchos, pero si tengo que decantarme por uno, sin duda, es la gestión que hizo la organización durante la pandemia. Tuvimos capacidad de reacción, tuvimos visión de lo que se necesitaba en cada situación y la determinación para que se llevara a término, fue un momento especial porque te sientes orgulloso de pertenecer a una organización como CCOO que estuvo a la altura de las circunstancias.



RECOMANACIONS ALS PROGRAMES ELECTORALS AUTONÒMICS MAIG 2023



INTRODUCCIÓ

El 28 de maig es celebraran eleccions autonòmiques, als consells insulars i als municipis de les Illes Balears en un moment cabdal pel conjunt de la nostra ciutadania, i que seran el preàmbul de les eleccions generals que es duran a terme a finals d'any.

Com cada cop que es convoquen eleccions a la nostra comunitat, des de CCOO de les Illes Balears llancem als principals partits que es

presenten als comicis -i al conjunt de la societat- les propostes que a l'entendre del sindicat son d'importància per a donar resposta als problemes que afecten el conjunt de la classe treballadora en particular, i a la ciutadania en general.

Des del sindicat, partim de les certeses que indiquen que, malgrat gaudir d'uns més que òptims nivells d'ocupació, amples sectors de treballadors i treballadores de les illes pateixen nivells de precarietat preo-

cupants, tot i tenir feina, a causa de la pujada dels preus de l'alimentació, de l'energia i de l'habitatge; ocasionat en els primers dels termes per una cobdícia empresarial sense escrúpols que han volgut maximitzar els seus beneficis, més enllà de les necessitats socials, i en el segons cas, fruit de l'especulació.

A la nostra comunitat, al marc del diàleg social, s'aconseguí un potent escut de protecció, una xarxa que emparà als treballadors i a les tre-

balladores i a les empreses en els moments més difícils mai viscuts a les darreres dècades, arran de la pandèmia i de les trontollades causades per la cruel guerra d'Ucraïna.

Però, a hores d'ara, la nostra preocupació, la de CCOO de les Illes Balears, rau en el fet que, malgrat hem assolit quotes que s'aproximen a la plena ocupació, un ample sector de treballadores i les treballadores de la nostra comunitat viuen en una situació precària per mor de la inflació en el preu dels productes de primera necessitat, l'alimentació, la pujada de tipus d'interès, i l'habitatge -tant de lloguer com de compra-, que fa que la majoria de famílies perdin una quota important de poder adquisitiu que restringeix la millora de les seves condicions de vida.

Per l'esmentat, CCOO de les Illes Balears demana als partits que en els programes electorals amb el que concorreran a les eleccions del maig del 2023 situïn al món del treball - i en conseqüència, als treballadors i les treballadores de la nostra comunitat- al centre de les seves propostes, amb polítiques pròpies que protegeixin i millorin les seves condicions de vida en un marc d'incerteses econòmiques i socials.

La defensa d'unes condicions de vida òptimes per a la classe treballadora passa per l'enfortiment dels serveis públics, dels quals les administracions en són responsables. Els serveis públics, en el seu sentit més ample, vertebren l'estat del benestar; i de la seva cobertura i qualitat es determina en bona mesura poder desenvolupar projectes vitals de manera digna al conjunt de la societat, a més de garantir l'equitat entre la ciutadania: uns serveis públics han d'esser de tots i totes i per a tots i totes.

Sanitat, educació, seguretat, cobertura a la dependència, habitatge, serveis socials que lluitin contra la pobresa, pensions, i les actuacions efectives per a la igualtat entre dones i homes -de manera particular en la reducció de la bretxa salarial- són, entre altres, actuacions que des de les administracions públiques han d'esser garantides, de manera especial a totes les persones que més ho poden necessitar per viure de manera apropiada. L'abordatge de totes aquestes qüestions no es pot sustentar sense un sistema impositiu que requereix una fiscalitat justa, suficient i progressiva pel desenvolupament de polítiques redistributives.

De la mateixa manera, cal fer referència al teixit productiu de la nostra comunitat, de manera especial al sector turístic, un sector que ha d'esser capaç de mantenir una ocupació de qualitat i esser respectuós amb el medi ambient i amb la nostra societat.

No podem deixar d'assenyalar que les pròximes eleccions es viuran en un marc de risc de retrocés democràtic donat per l'aparició de forces ultradretanes que arrossegueu a les opcions conservadores, i que tenen en el sindicalisme de classe un dels enemics a batre. La lluita contra aquest populisme de caire totalitari -i que té per objectiu el retrocés social en benefici del capitalisme més salvatge- passa per una aposta programàtica que arribi a la ciutadania i que es comprometi de manera clara amb projectes que garanteixin la seguretat, la dignitat i l'equitat del conjunt dels treballadors i de les treballadores, en particular, i del conjunt de la ciutadania, en general, superant marcs emocionals identitaris que s'oposen fermament als lligams de solidaritat.

No podem passar sense fer esment al diàleg i la concertació social, un instrument que fou cabdal durant la pandèmia i que, sens dubte, salvà vides, ocupacions i empreses. Però, en el nou període que vindrà després de les eleccions, haurà d'esser sotmès a revisió en dos sentits: per una banda, estendre la participació dels agents socials i econòmics en el procés que conforma tant l'acció legislativa com la gestió, des de l'inici fins a l'avaluació de les polítiques públiques que s'han dut a terme; i, en segon lloc, impregnar al conjunt de l'administració de la cultura del diàleg social, evitant que sigui una opció subjecta a la voluntat personal de qui ostenta en un determinat moment una responsabilitat pública.

Des de CCOO, com a colofó d'aquestes propostes que llancem també al conjunt de la societat il·lenca -i com a organització amb profundes arrels democràtiques- volem fer una crida a la mobilització dels treballadors i de les treballadores, per a que a les eleccions de dia 28 de maig exerceixin el dret a vot i siguin conscients de quines són les propostes polítiques fermament compromeses amb la llibertat, els drets de la ciutadania i el benestar de la classe treballadora, per què no hem d'oblidar que la política té una forta capacitat transformadora que pot jugar a favor o en contra dels nostres interessos de classe.

DIVERSIFICACIÓ ECONÒMICA, ESPECIALITZACIÓ I TURISME.

Donat el context socioeconòmic actual, les Illes Balears s'enfronten a desafiaments econòmics importants. La crisi derivada de la

pandèmia de COVID-19 ha exposat en-cara més les febleses del model econòmic, que depèn en gran mesura del turisme i dels serveis relacionats amb aquest. Es tracta d'un model productiu insostenible ecològicament i socialment generador d'importants desigualtats.

Superada la crisi sanitària, les nostres illes han experimentat una darrera temporada turística de rècord tant en beneficis econòmics per al sector com en dades d'ocupació. En aquests termes, les previsions per a la temporada del 2023 són millors ja que tenim plena ocupació des del mes de febrer, tot i ser temporada baixa.

D'altra banda, la forta pujada dels preus de la cistella de la compra i de l'energia, combinat amb una pujada insuficient dels salaris, té un impacte negatiu en les economies familiars i la qualitat de vida de les persones. A més, la dificultat d'accés a l'habitatge, propiciada pel seu preu desmesurat, comporta a una major desigualtat i genera efectes negatius en l'estabilitat social i econòmica de gran part de la població de les illes.

D'altra banda, els efectes produïts pel canvi climàtic poden tenir també un impacte significatiu en el sector turístic de les Illes Balears, que depèn en gran mesura de la natura i el clima mediterrani.

Tot això explica la necessitat de fomentar un canvi de model econòmic per a aconseguir una major diversificació i sostenibilitat econòmica i ambiental a llarg termini. Per a això cal fomentar noves oportunitats econòmiques, com el sector tecnològic, l'economia circular, les cures i les energies verdes a més de fomentar els sectors industrials tradicionals de les nostres illes i impulsar la seva reconversió per a guanyar competitivitat.

Sens dubte, per a dur a terme un canvi de model econòmic, és crucial que s'abordin les necessitats dels treballadors que són el pilar fonamental de la nostra economia.

Per tot això, haurem d'avançar en:

- Fomentar a través d'un pla estratègic la transició ecològica i la transició d'energies netes que inclogui actuacions per a la transició laboral dels treballadors i treballadores dels sectors que quedin afectats.
- Crear un pla de mobilitat sostenible que fomenti el transport públic i l'ús de mitjans de transport sense emissions que inclogui una solució per a les persones treballadores que necessiten el transport per desplaçar-se al seu lloc de treball per a realitzar la seva activitat professional.
- Fomentar l'economia circular per a reduir al mínim els residus, la contaminació i disminuir la petjada ambiental.
- Implementar polítiques públiques de suport per a cobrir les necessitats bàsiques i ajudar a mitigar l'impacte de la pujada de preus en la qualitat de vida de les persones treballadores.
- Ampliar els instruments efectius de diàleg i concertació per arribar a consensos polítics, econòmics i socials sobre el model turístic, donada la importància i el pes que té el sector turístic en el model econòmic de les Illes.

Creació d'un pla per a promoure el turisme de baix impacte. És a dir, fomentar un turisme responsable i sostenible, que minimitzi l'impacte ambiental. Ha d'incloure la limitació del nombre de turistes en àrees sensibles i promoure la reducció de residus, l'eficiència energètica, la

racionalització en l'ús de l'aigua i la conservació de la natura en l'àmbit turístic. Ha d'incloure també el seu impacte sobre l'ocupació i promoure la formació o reconversió dels i les treballadores que queden afectades. Tot això ha de ser negociat dins del diàleg social.

- Impulsar el creixement econòmic en termes de qualitat i no de quantitat i reconvertir zones i sectors obsolets.
- Impulsar el sector nàutic i aeronàutic com part fonamental de l'estratègia de les nostres Illes, al ser sectors estratègics de la nostra mobilitat.
- Diversificar el producte turístic fomentant el turisme rural, esportiu, sènior, de congressos, nàutic o cultural com a base per a la desestacionalització del sector. Per això s'ha de garantir la connectivitat i les places hoteleres en temporada baixa.
- Apostar per la inversió en innovació turística basant-se en el "know-how" del sector i recolzar-se en la UIB com a pilar fonamental.
- Impulsar el sector quaternari.
- Fomentar la formació i capaciació adequades dels treballadors i assegurar que hi hagi una transició justa per aquelles persones treballadores que puguin veure's afectats per la desaparició o reconversió d'ocupacions en sectors existents.
- Promoure la innovació tecnològica sostenible com a eina important per a millorar la productivitat en diferents sectors econòmics.
- Millorar les exportacions de béns d'equip.

Continuar amb la creació de mesos

sectorials que analitzin amb profunditat els nous jaciments d'ocupació i negociar la seva implantació i condicions sociolaborals a les Illes Balears. Això ha de derivar en ajudes públiques per als sectors emergents i les apostes de futur i així cobrir l'actual dèficit d'inversió privada i per alguns sectors bàsics i transversals i una "transició justa" dels processos de modernització.

- Acabar de desenvolupar l'actual pla d'indústria i crear-ne un de nou per als propers anys que posi de relleu la importància de la creació de productes amb un alt valor afegit. S'han de facilitar les condicions per a la creació d'empreses i la regeneració del teixit industrial de les Illes Balears i més concretament d'empreses intenses en tecnologia i creativitat. Aquest pla ha de ser contrastat i validat pels agents socials.
- Millorar la competitivitat per a millorar l'ocupació. La millora de la competitivitat ha de basar-se en la qualificació, benestar i progrés de la classe treballadora en lloc de lligar-se a la reducció de costos salarials.
- Afavorir la competitivitat del sector primari i industrial. S'ha d'establir una estratègia de futur per a la indústria agroalimentària i generar una cadena de valor en la indústria existent i en la que potencialment podria crear-se amb impuls del sector primari.
- Per a la millora de la qualitat de l'ocupació, és necessari:
- Facilitar el flux del crèdit, repte en el qual l'ISBA ha de jugar un paper principal.
- Facilitar els processos d'internacionalització.
- Facilitar la simplificació de les tra-

mitacions administratives, amb garanties de seguretat.

- Consensuar i supervisar amb els agents socials el correcte desenvolupament dels projectes finançats pels Fons Europeus i garantir la utilització de tot el crèdit assignat.
- Dins d'aquest nou model econòmic cal prevaler amb els productes locals sent respectuosos amb el mitjà i la naturalesa, evitant així el monocultiu del turisme.

OCUPACIÓ

En un moment en què les dades del mercat laboral ens permeten parlar de plena ocupació, i en què la contractació indefinida suposa el 80% de la contractació que es realitza a la nostra comunitat autònoma, encara queden importants elements en què continuar treballant perquè totes les persones treballadores puguin accedir a una feina digna i estable.

Per això, des de CCOO marquem com a prioritaris els punts següents:

- Consolidar la participació dels agents socials en la planificació, execució i control de les polítiques d'ocupació, ja que són un instrument clau per dinamitzar la integració al món laboral de les persones en situació d'atur.
- Donar prioritat a la lluita contra l'economia submergida i el frau a la contractació fent especial èmfasi en la contractació a temps parcial no desitjada, que majoritàriament afecta joves i dones.
- Vigilar la utilització de la contractació fixa-discontinua de manera que no siguin els nous contractes temporals disfressats de contractació indefinida.

- Seguir potenciant el Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) com a organisme responsable de la planificació, execució i control de les polítiques d'ocupació, adequant-lo a les necessitats actuals de les persones en situació de desocupació i del mercat laboral, garantint una bona atenció, qualitat i efectivitat en els serveis d'orientació, intermediació, reubicació i formació; dotant-lo del capital humà necessari.
- Establir mesures per a la millora de la inserció laboral dels col·lectius amb dificultats d'inserció especials i en risc d'exclusió social. Atenent, principalment, la seva escassa qualificació i/o les seves extremes necessitats econòmiques, plantejant:
- Establir itineraris personalitzats d'orientació i inserció per a aquests col·lectius amb dificultats per accedir al món del treball, amb la participació dels serveis socials quan hi hagi una situació d'exclusió social associada.
- Les mesures per incentivar la contractació d'aquests col·lectius han de comptar amb un control i acompanyament tutoritzat fins a la seva inserció professional i social.
- Vigilar que les pràctiques no laborals estiguin vinculades a programes de formació oficials

FORMACIÓ

Davant dels canvis que se'ns acosten com a conseqüència de les transicions ecològica i digital, que s'estan iniciant, la formació de totes les persones treballadores al llarg de la vida laboral, és l'eix central que permetrà que s'adquireixin les habilitats i coneixements indispensables

per accedir a un lloc de treball digne. A més, només mitjançant la formació es podrà aconseguir un canvi de model productiu que generi i consolidi llocs de treball de qualitat.

Per això des del sindicat considerem indispensable:

- Elaborar plans de formació ajustats a les necessitats del mercat laboral i adreçats a obtenir certificats de professionalitat.
- Facilitar, mitjançant cursos de formació, el maneig de les noves tecnologies de la informació i la comunicació, alhora que es propiciï la valorització de les àrees tècniques de recerca i innovació.
- Dissenyar cursos per al coneixement en drets sociolaborals, així com en la prevenció de riscos laborals, la gestió ambiental, la qualitat dels processos o la Responsabilitat Social Empresarial.
- Difondre i facilitar l'accés a les convocatòries de l'Institut de Qualificacions Professionals de les Illes Balears (IQPIB) per incrementar el nombre de treballadors i treballadores a qui es reconeixen les seves competències de manera que els permeti millorar la seva situació tant a l'empresa actual com en altres llocs de treball futurs.
- Impartir la formació per a l'ocupació exclusivament en centres públics. Que la planificació, la programació, el seguiment, el control i l'avaluació del sistema de formació es faci de manera conjunta entre el SOIB i els agents socials, i que la gestió de la formació en tots els seus aspectes la realitzi el SOIB.
- Impulsar la formació a tots els nivells donant especial protecció i atenció a la formació professional

dels treballadors i treballadores que aquesta sigui de qualitat i oficial (impartida per organismes oficials).

IGUALTAT

Les crisis més recents han tingut un profund impacte de gènere. És precisament davant d'aquest tipus de disruptacions quan té una importància especial accelerar i intensificar els esforços en l'àmbit de les polítiques d'igualtat. Per això proposem:

- Creació d'un grup de treball constituït per la Conselleria de Treball, els agents socials i econòmics i la Inspecció de Treball per crear un Pla de compliment efectiu de la igualtat laboral entre homes i dones. Aquest és un dels objectius inclosos al Pla per a la Igualtat a l'àmbit laboral 2022-2025.
- Reforçar les actuacions i les mesures que possibilitin el desenvolupament i el seguiment dels Plans d'Igualtat a l'Administració Pública.
- Reforçar la perspectiva de gènere en l'orientació formativa laboral, impulsant entre les dones les vocacions STEM (ciència, tecnologia, enginyeries i matemàtiques). Garantir a tots els centres educatius públics equips d'orientació acadèmica i professional amb formació en gènere, amb capacitat per engegar programes d'orientació dirigits a combatre la segregació en elecció d'estudis i professions.
- Dissenyar mesures específiques que augmentin la presència de dones als sectors en què estan infra representades per reduir la segregació ocupacional per gènere. Això requereix millorar

els serveis d'orientació en la formació al llarg de la vida, incentivar la participació de dones en accions formatives masculinitzades, serveis de suport a les tasques de cura i eliminar progressivament els elements sexistes dels recursos formatius.

- Impulsar campanyes de sensibilització i difusió per donar a conèixer els certificats de bones pràctiques en matèria d'igualtat d'oportunitats i els efectes positius que tenen a les empreses.
- Fomentar la col·laboració, cooperació y la coordinació entre el Govern de les Illes Balears amb les entitats que integren l'Administració Local i el sector públic instrumental de la Comunitat, per a promoure l'adopció de mesures destinades a recolzar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i l'eliminació de la bretxa salarial de gènere. Desenvolupament del "Pla de conciliació i corresponsabilitat de les IB 2021-2024"
- Les Administracions Públiques de Balears i les seves entitats i organismes dependents denegaran l'atorgament de subvencions, beques o qualsevol altre tipus d'ajut públic a les empreses i entitats sol·licitants, sancionades o condemnades per haver exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o gènere, sancionades per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma.
- Les bases reguladores de subvencions, beques i qualsevol altre tipus d'ajut públic que convoquin les administracions de Balears han de fomentar la inclusió de la valoració del millor mitjà per aconseguir la incorporació de la

perspectiva de gènere.

- Impulsar la regulació i el sistema de capacitació i formació dels professionals d'igualtat de gènere.
- Incorporar i impulsar la perspectiva de gènere en la formació del personal adscrit al SOIB, i en especial aquell que atén al públic en tasques d'orientació i inserció laboral, amb l'objectiu de garantir una inserció laboral no subjecta a estereotips sexistes.
- Les polítiques públiques han de visualitzar i augmentar la conscienciació sobre les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral garantint l'establiment de programes de formació específica destinats als treballadors i treballadores, a l'empresariat i als serveis de prevenció en matèria de seguretat i salut laboral des d'una perspectiva de gènere, que fomentin l'ús de metodologies d'avaluació i intervenció sobre les condicions de treball que siguin sensibles a les qüestions de gènere.
- El departament competent en matèria de seguretat i salut i de salut laboral han de fomentar la recollida i el tractament de la informació existent als centres d'atenció primària i a les mútues d'accidents de treball sobre malalties professionals desglossada per sexes, per identificar riscos específics a les treballadores.
- Desenvolupar un pla específic contra la violència de gènere, de caràcter preventiu, assistencial i formatiu.
- Potenciar el programa d'inserció sociolaboral per a dones víctimes de violència de gènere, desenvolupant mesures d'actuació i adaptant-lo a les necessitats indi-

viduals de les víctimes.

- Establir una prestació per a dones víctimes de violència de gènere que els faciliti la incorporació al món laboral
- Promoure un accés igualitari, des de la perspectiva de gènere, als ajuts vinculats a la transició energètica.

SALUT I SEGURETAT A LA FEINA

La nostra Comunitat Autònoma registra un dels índex de sinistralitat laboral més alts respecte al conjunt de l'Estat. És per això que cal continuar amb una acció decidida en la millora de la seguretat en l'àmbit laboral i una promoció de la salut que permeti el desenvolupament del cycle vital en condicions dignes, és per això que proposem:

- Millorar els Plans de Salut Laboral a les Illes Balears per a la promoció de la salut laboral i la reducció de la sinistralitat laboral, tant en accidents de treball com en malalties professionals, perquè, entre d'altres, desenvolupin les línies d'actuació següents:
- Impulsar l'IBASSAL dotant-lo de recursos econòmics, humans i tècnics suficients per a la seva escomesa, i enfortir el paper dels interlocutors socials i la implicació d'empresaris i empresàries i treballadors i treballadores en totes les mesures referides a la prevenció de riscos laborals.
- Potenciar la cooperació entre les administracions sanitària i laboral i facilitar la vigilància de la salut.
- Vigilar el compliment de la legislació en matèria de seguretat i salut

laboral per part de tots els actors que intervenen en la prevenció de riscos laborals.

- Dissenyar, desenvolupar i implantar un sistema d'informació integrat de salut a la feina per recollir, processar, analitzar i transmetre informació de qualitat, actualitzada i accessible sobre l'estat de salut i sobre condicions de treball de les treballadores i els treballadors.
- Promoure el compromís i la coordinació de les administracions i institucions públiques amb la seguretat i la salut a la feina.
- Promoure en l'àmbit corresponent i per part de l'Administració autonòmica que les contingències comunes es gestionen exclusivament a través dels serveis públics de salut i l'INSS.
- L'IBASSAL, conjuntament amb les organitzacions sindicals i empresarials, haurà de promoure mesures que limitin la realització d'hores extraordinàries i els contractes a temps parcial. Crear un grup de treball que analitzi i dissenyi la gestió preventiva del temps de treball i els seus efectes sobre la salut física i mental de les persones treballadores
- L'IBASSAL conjuntament amb les organitzacions sindicals i empresarials fomentarà mesures i actuacions perquè tant les empreses com les AAPP impulsin la desconexió digital.
- Promoure la investigació per conèixer l'impacte dels canvis tecnològics, ecològics, climàtics i demogràfics en la salut de les persones treballadores i anticipar solucions.

POLÍTIQUES PÚBLIQUES

Les polítiques socials en temps marcats per una forta incertesa són totalment imprescindibles a l'hora de donar seguretat al conjunt de la classe treballadora. Unes polítiques socials que, des del públic, garanteixin el desenvolupament vital de la ciutadania en general, i dels treballadors i les treballadores, particular.

Enfortir l'estat de benestar, amb una educació, una sanitat i uns serveis socials de qualitat i equitatius és un deure ineludible de les administracions públiques.

És perquè hem de:

- Apostar per una educació pública de qualitat. En aquest sentit, proposem:
- Realitzar un pla d'inversions en infraestructures educatives.
- Creació de noves places escolars públiques de 0 a 3 anys.
- Rebaixa del preu de les matrícules universitàries, en especial les relacionades amb els màsters.
- Impulsar una sanitat de gestió pública i de qualitat, ampliant la cartera de serveis, que sigui universal i evitant demores a través de contractació de professionals. Un model basat en la qualitat de l'atenció que tingui:
- Un finançament suficient de manera que s'incrementi la despesa sanitària davant les polítiques restrictives que se'ns han imposat els darrers anys. Especial atenció i reforçament del pressupost destinat als serveis d'Atenció Primària.
- Impulsar un pacte social en favor de la sanitat pública balear amb la participació dels partits polítics

i els agents socials, especialment dels sindicats degut a les implicacions en l'ocupació que té qualsevol mesura.

- Revisar les concessions de serveis, la titularitat i el tipus de personal empleat per buscar fórmules de reversió a l'àmbit de gestió pública directa. Disminució de la despesa destinada a concerts amb la sanitat privada.
- Un Pla de Salut Mental accessible.
- Planificació adequada dels serveis d'urgències amb l'adequada organització i distribució dels recursos humans perquè coincideixin amb els horaris i èpoques de més afluència de pacients.
- Consolidar l'accés de la població immigrant en situació irregular a la titularitat de la targeta sanitària i ple accés sense cap mena de discriminació a les prestacions i serveis del sistema sanitari.
- Consolidar els serveis públics orientats als sectors més desafavorits, per això caldrà:
- Dissenyar i articular un sistema d'ingressos mínims, amb l'objectiu d'aconseguir la garantia efectiva d'uns ingressos mínims i adequats a les necessitats de les famílies i una major cohesió social.
- Dissenyar un Pla d'Inversions del Servei d'Atenció a la Dependència en què es recullin el nombre de places i de serveis necessaris, el protocol de gestió, la creació de llocs de treball, la formació de professionals i el finançament. L'increment de finançament, tant per part de l'AGE com per part de la CA, s'ha de destinar a l'atenció prioritària mitjançant serveis professionals i la millora dels concerts dels serveis esmentats.

- Posada en marxa d'un sistema d'avaluació de resultats de les diferents fórmules de gestió del sistema de serveis socials, tant públic com públic-privat, basat en l'evidència i d'acord amb indicadors comuns i homogenis, per facilitar la presa de decisions i la utilització adequada dels recursos públics.
- Reforçar la xarxa de serveis socials com a agent coordinador de les polítiques de lluita contra l'exclusió. Els serveis socials públics han de liderar una estratègia d'acció davant les conseqüències de les successives crisis, que impliqui intervencions des del conjunt d'àmbits de l'Administració.
- Desenvolupament d'una nova economia de les cures. Utilitzar els recursos previstos al PRTR per a un enfortiment de les capacitats dels sectors sanitaris, atenció a la dependència i serveis socials que redundi en una millora en termes d'igualtat de gènere, així com consolidar un sistema públic de cures accessible, universal i de qualitat.
- Reforçar la coordinació socio-sanitària, ja que és un element estratègic per a un aprofitament eficient tant dels recursos del sistema sanitari com dels serveis socials. La coordinació entre el sistema sanitari, el SAD, així com de la xarxa de serveis socials, mitjançant la millora de la qualitat assistencial, ha de revertir en benefici de les persones ateses, mitjançant la millora de la qualitat assistencial, però també del conjunt de les estructures de protecció social mitjançant l'optimització dels recursos.
- Davant de les situacions de més vulnerabilitat, és important que l'Administració pública autonò-

mica es cobreixin les llacunes de la protecció i se solucionin les dificultats burocràtiques, tecnològiques o de qualsevol altra naturalesa, que impedeixen l'accés dels potencials beneficiaris. Garantir la informació i l'accés a l'IMV i altres prestacions, programes i serveis, ja que moltes llars en situació de vulnerabilitat no tenen la informació i els recursos necessaris per sol·licitar-los.

- Desenvolupar i potenciar els serveis de mediació, especialment aquells destinats a la població immigrant.
- Campanyes de sensibilització per a erradicar el racisme i la xenofòbia a la societat balear.

LLENGUA, CULTURA I MEMÒRIA

La cultura es configura com un dels aspectes fonamentals en el desenvolupament de les capacitats dels treballadors i de les treballadores per aconseguir una vida més plena. La llengua, en les diferents modalitats, constitueix un dels principals eixos per a la cohesió, l'enteniment i la integració social, de manera que potenciar-ne i normalitzar-ne l'ús ens enriqueix tan individualment com socialment. La memòria històrica configura el nostre llegat i estructura allò que som, alhora que ens ajuda a entendre el que vam ser, i ens projecta cap al que volem ser.

Per això, caldrà:

- Potenciar les polítiques de promoció de la llengua pròpia de les Illes Balears. El respecte a la llengua i cultura pròpies de les Illes Balears i la defensa del català com a llengua vehicular

són elements fonamentals per a la cohesió social, per això creiem que és absolutament necessari potenciar les polítiques de promoció de la llengua en tots els àmbits, especialment al món del treball, alhora que requereix donar plena vigència a la Llei de normalització lingüística i recuperar mitjans de comunicació en llengua catalana.

- Donar formació a tots els professionals no sols de les administracions públiques, si no també plans formatius en les empreses perquè tots els treballadors i treballadores coneguin la llengua catalana.
- Desenvolupar els plans de Cultura del Govern de les Illes Balears obrint-los a àmbits com ara la creació, la ciència, la tecnologia i l'art.
- Potenciar els aspectes de recuperació de la memòria històrica i democràtica, -ampliant-ho a l'etapa de transició- consolidant el treball de les institucions per a la recuperació de les restes de les víctimes del franquisme, abolint tota simbologia pública de la dictadura i continuar donant suport a les associacions memorialistes.

HABITATGE

Els problemes relacionats amb l'habitatge són actualment un dels problemes més urgents per a la classe treballadora. La manca d'habitatge i el seu encariment comporta un veritable handicap a l'hora de desenvolupar una vida digna.

És per això que calen polítiques que equilibren el mercat amb el dret a un habitatge. Per això, caldrà:

- Pla d'inversió en rehabilitació

d'habitatge sostenible i estalvi energètic.

- Polítiques actives d'accés a l'habitatge que inclogui criteris socials i de renda per a la seva assignació que han de contemplar:
- Promocions públiques on l'administració siga la garant que totes les famílies disposen d'un habitatge digne, donant accés als joves a poder gaudir d'un habitatge en les mateixes condicions que una família..
- Regulació i actuació sobre el mercat de lloguer. Limitar el preu del lloguer en zones tensionades. Programa de lloguer segur i assequible.
- Parc de lloguer públic i social. Destinar a l'habitatge públic de lloguer prioritàriament el 10% d'aprofitament urbanístic. Promoure i integrar al parc públic de lloguer el sòl i els habitatges situats en zones prioritàries o tensionades que pertanyin a les administracions públiques.
- Crear una autèntica segona oportunitat per a les famílies amb deutes hipotecaris. Per això és necessari canviar la legislació hipotecària actual d'enjudiciament civil.
- Dotar de més mitjans per al control del lloguer ocasional il·legal.

MEDIAMBIENT

No hi ha cap mena de dubte, que la protecció del medi ambient es prioritària a les nostres illes. Vivim a un entorn fràgil, amb una gran pressió sobre el territori i els recursos naturals, provocada -en gran mesura- per la nostra principal activitat econòmica: el turisme. Això provoca conflicte

entre activitat econòmica i protecció del territori, i el sindicat no es alià a aquest debat. Per una banda, atendre l'emergència climàtica i per l'altra mantenir les taxes d'ocupació que ens dona l'activitat turística. Es per això que necessitem accelerar la transició del model turístic on amb manco turistes generem la mateixa ocupació, a més d'avançar cap a una economia sostenible que ens porti a un nou augment de l'ocupació, que conjugui la generació de beneficis, la reducció de les desigualtats socials i la protecció i la millora de l'entorn mitjançant la inversió en una nova sèrie d'actius basats en les tecnologies netes i eficients, en l'ecoinnovació i en les energies renovables, entre d'altres. Tot això és una necessitat inajornable.

Amb una economia sostenible s'orienta així el model productiu cap a processos menys intensius en matèria, energia i carboni, cosa que anirà consolidant, alhora, una resposta estratègica per fer front al canvi climàtic. A més de la possibilitat creixent de comptar amb nous llocs de treball en sectors tradicionalment relacionats amb la cura del medi ambient, com ara el tractament i la gestió de l'aigua, la gestió dels residus, els serveis ambientals, la protecció dels espais naturals i de la biodiversitat, la gestió forestal sostenible, el turisme rural o l'educació i formació mediambiental, sorgeixen ara amb força altres sectors emergents, impulsats per la implantació de les polítiques ambientals i de les estratègies de sostenibilitat a diferents nivells, escales i sectors.

Tot això ha d'ajudar a conservar bona part dels llocs de treball existents, a millorar-ne la qualificació i a generar nous llocs de treball amb un impacte positiu en diverses activitats. És una oportunitat que no hem de deixar passar. El sistema lineal

de la nostra economia (extracció, fabricació, utilització i eliminació) ha assolit els seus límits. Es comença a entreveure, en efecte, l'esgotament d'una sèrie de recursos naturals i dels combustibles fòssils. L'economia circular proposa, per tant, un nou model de societat que utilitza i optimitza els estocs i els fluxos de materials, energia i residus i el seu objectiu és l'eficiència de l'ús dels recursos.

En un context d'escassetat i fluctuació dels costos de les matèries primeres, l'economia circular contribueix a la seguretat del subministrament i a la reindustrialització del territori. Els residus dels uns es converteixen en recursos per als altres. El producte ha de ser dissenyat per ser desconstruït.

L'economia circular aconsegueix convertir els nostres residus en matèries primeres, paradigma d'un sistema de futur. Finalment, aquest sistema és un sistema generador d'ocupació local i no deslocalitzable.

Energies renovables.

Amb la llei de canvi climàtic, es pot afirmar que a les Illes Balears s'obre un escenari de desenvolupament de les energies renovables i de creació d'ocupació, que CCOO de les Illes Balears ha quantificat en 10.200 nous llocs de treball els propers 10 anys. Per això:

- Als plans i programes de promoció de les energies renovables també haurien d'estar acompanyats d'una anàlisi dels beneficis ambientals i socials de les mesures que cal aplicar.
- Elaborar un pla d'implantació de les renovables als diferents sectors productius.
- Ajustar la formació per a l'ocupa-

ció a les necessitats del sector.

Tecnologies netes i eficients

La implantació de les tecnologies netes suposen canvis en els processos per reduir la quantitat de residus i contaminants, hem d'elaborar plans específics a:

- Tecnologia de la construcció i la il·luminació.
- Mobilitat i transport públic massiu a preus raonables.
- Xarxa elèctrica intel·ligent.
- Tractament de l'aigua.

Ecoinnovació

Desenvolupar un pla d'acció de tecnologies ambientals, per a:

- Estimular el sorgiment de mercats i mobilitzar finançament per investigació i desenvolupament.
- Promoure innovacions ecològiques i tecnologies ambientals, en particular en àmbits prometedors com ara la construcció, els aliments i les begudes, tecnologies de l'aigua, el transport, el reciclatge i les aigües residuals.

GOVERNANÇA I PARTICIPACIÓ INSTITUCIONAL

Des de la Confederació Sindical de Comissions Obreres de les Illes Balears entenem, la participació institucional, el Diàleg Social i la Concertació com una eina clau en benefici de la societat, que facilita el clima de pau social i contribueix a una millor governança, alhora que reforça el perfil de l'acció sociopolítica en el deure d'afavorir les condicions de vida de la classe treballadora.

No hi ha dubte que la participació

institucional i el diàleg social han estat un dels pilars fonamentals en la gestió de la crisi ocasionada per la pandèmia i la crisi ocasionada per la guerra a Ucraïna, però aquest instrument –que ha resultat eficaç en una època marcada per una profunda crisi– ha de ser repensada per donar una millor resposta a les necessitats dels treballadors i treballadores. Per això cal:

- Assentar les bases perquè, en el marc de la nostra comunitat, es donin les condicions per consensuar un pacte de rendes autonò-

mic com a base per a la millora de les condicions econòmiques i socials de la classe treballadora i de la competitivitat de les empreses.

- Estendre els processos de participació, seguiment i avaluació als agents socials i econòmics més representatius tant en els processos d'acció legislativa com en la gestió.
- Impregnar el conjunt de l'administració de la cultura del diàleg i la concertació social i evitar que sigui una opció subjecta a la

voluntarietat política.

- Compromís de l'administració per enfortir els espais de participació com el Consell Econòmic i Social dotant-lo de recursos econòmics i humans suficients per al funcionament correcte.
- Dotar dels recursos necessaris els espais de solució extrajudicial de conflictes com és el TAMIB.



Afiliate



CCOO
comissions obreres
de les Illes Balears



Accidentes Personales



Asegure el futuro de su familia si tiene un accidente

Nuestro compromiso

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



Accidentes Personales

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

MALLORCA

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

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

INCA (SEU DE LA UNIÓ INSULAR DE MALLORCA)

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

ALCÚDIA

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

MANACOR

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

LOCAL MAGALUF

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

MENORCA

MAÓ (SEU DE LA COMISSIÓ OBRERA DE MENORCA)

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

LOCAL CIUTADELLA

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

ELVISSA I FORMENTERA

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

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

CCOO comissions obreres de les Illes Balears

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



ACCEDE A LA WEB

Afiliate

Serveis als afiliats i afiliades



administración@eticop.com

Teléfono: 912 51 90 13

www.eticop-online.com

ACADEMIAS
ETICOP
PSICOTÉCNICOS Y OTRAS OPOSICIONES

CLÍNICA ORTIGOSA (DENTAL)

Primera visita gratis.

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

ACADEMIAS ETICOP

Formación exclusiva de psicotécnicos para oposiciones, concursos y empresas.

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

FUNDACIÓN  ASIMA



Proyecto social y de agricultura ecológica
Huertos Sociales ASIMA

Solicita una parcela para tu huerto ecológico.

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

VEN A POR TU TARJETA



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

A & A
ASOCIADOS

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

CMR
Centros Médicos
de Reconocimiento

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

LIBRERIA
drae màgic

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



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

**centro
harmonia**

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

MAX
TEATRO MUSICAL

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

**CENTRO
NETI-NETI** नेति
नेति

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



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

Es Porxo
Restaurante
Tel: 871 51 60 35

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



15% descuento calzado y plantillas

federópticos
Novolent

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

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

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

El plaer de somriure quan tot va sobre rodes



ENCARA NO GAUDEIXES DE LA TEVA ASSEGURANÇA D' AUTO AMB NOSALTRES?

Coneix la nostra nova assegurança d'Auto que incorpora:

- > Protecció per **desocupació**.
- > Cobertura en cas de col·lisió amb qualsevol animal en **tercers complet**.
- > **Cobertura de llunes** que inclou dispositius d'enllumenat, intermitents i miralls retrovisors.

CONSULTA LES
NOSTRES PROMOCIONS



PERÒ ENCARA HI HA MÉS MOTIUS PER SOMRIURE

La teva assegurança
Dentalmedic per només

9,5 € per persona
al mes.

PROMOCIÓ DENTAL
PER A PERSONES
AFILIADES



I recorda...

Si encara no has duplicat la teva assegurança, estàs a temps.

**GRATIS
X2**

Multiplica x2

En cas d'Accident Laboral, el capital de la teva assegurança d'accidents per a l'afiliació de CCOO, amb un simple clic:

Ampliar cobertura



Per a més informació truca al **611 602 353 / 93 003 96 76 i 91 902 22 90**

PER A MÉS INFORMACIÓ
ACCEDEIX A AQUEST QR:



👤 **Maribel Homar Thomas** ☎ **971 71 86 81** ✉ **maribel.homarthomas@atlantisgrupo.es**
c/Francesc de Borja Moll, 3. 07003 Palma de Mallorca

Assegurança d'auto comercialitzada sota la marca Tomamos Impulso por GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., NIF A-59575365, amb clau DGSyFP C-0708, amb domicili a Carretera de Rubí, nº 72-74, 08174-Sant Cugat del Vallès (Barcelona) i distribuïda per TARGOBANK, S.A.U., NIF A-79223707, operador bancassegurances vinculat, amb clau OV0088, en el Registro Administrativo de Distribuidores de Seguros y Reaseguros de la DGSyFP, amb domicili a calle Ramírez de Arellano, nº 29, 28043-Madrid. L'operador Banca-Assegurances Vinculat TARGOBANK, S.A.U. disposa d'una assegurança de responsabilitat civil professional, de conformitat amb el Real Decreto 3/2020, de transposició de la Directiva 2016/97, sobre la distribució d'assegurances i té contracte d'agència amb les entitats asseguradores consultables a l'espai informació a client de la pàgina web www.tomamosimpulso.com.

1. Promoció vàlida per a pòlisses noves GACM Seguros Generales de turismes o furgonetes d'us particular, amb prima neta anual mínima de 200 €, contractades sota les modalitats de tercers, tercers amb llunes, tercers complet, tot risc i tot risc amb franquícies des del 08/03/2023 al 08/05/2023 i amb data d'efecte màxim fins al 31/05/2023. Queden exclosos els reemplaçaments de pòlissa. Promoció regulada en les bases publicades en la pàgina web www.tomamosimpulso.com, consistent en el regal per part de GACM Seguros Generales de xecs carburant de fins a 60 € en funció de la modalitat contractada, aproximadament als 75 dies del cobrament del rebut de prima. En compliment del previst a la normativa fiscal vigent, l'import rebut en mèrits d'aquesta promoció, tindrà la consideració per a el prenedor de la pòlissa de Guany Patrimonial en espècie, sense Retenció a compte.