

Nova època num 13

Unitat

abril 2022

1 MAIG

la solució

**PUJAR SALARIS
CONTENIR PREUS
MÉS IGUALTAT**

CCOO 

índex

Contra la incertesa	3
No podemos bajar la guardia	4
Fondos europeos y mundo del trabajo	6
Planes de igualdad, la gran oportunidad	8
La necesidad de la perspectiva de género en la negociación colectiva	10
La mejora de la calidad en el empleo que trae la reforma laboral	12
Reforma Laboral: Perspectiva des d'Acció Sindical CCOO illes Balears	14
La atrevida gestión de la retirada del "amianto doméstico"	16
Breus	20
Manifiesto 1º de mayo	24
Houston, tenemos un problema	26
La temporalitat a l'ocupació pública	28
El logro histórico del convenio autonómico de limpieza viaria y RSU...	30
Del aplauso a las agresiones constantes para los profesionales de la salud	32
La nova llei d'Educació i els Currículums	34
Vivienda para trabajar sí, pero no a cualquier precio	36
Una ley para avanzar en la calidad en el empleo y en los derechos sociales	40
I ara què?... Ara, CES	44
Expedició a l'Olimpíada Popular de Barcelona, 1936	46
Nace la Fundación "Ateneu CCOO Illes Balears"	52
Manifiesto 28 de abril de 2022	56

Unitat

1 DE MAIG MANIFESTACIONES

Palma, plaça d'Espanya, a les 12.00 h.
Festa – Torrada al Parc de la Mar 14.00 h.

Maó, plaça de l'Esplanada, 12.00 h.

Eivissa, c/ Navarra, 12.30 h.

DIA INTERNACIONAL DE LA SEGURETAT I DE LA SALUT AL TREBALL

28 D'ABRIL

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

Contra la incertesa

La incertesa és el contrari a la pràctica del sindicalisme, ja que, entre altres, tenim l'escomesa de procurar a la classe treballadora uns nivells de seguretat que ens permetin desenvolupar una vida digna sense patir pel que pot ocórrer en el futur.

Sembla que aquesta seguretat trontolla des de fa temps. Inaugurarem el segle present amb l'atemptat a les Torres Bessones a Nova York; a finals del 2007, s'inicia la crisi financera global coneguda com "la Gran Recessió"; quan s'encarrilava la sortida, ens colpejà la COVID19 aturant bona part de la producció de béns i serveis, fent retrocedir l'indicador del producte interior brut (PIB) a nivells desconeguts -sobretot a la nostra comunitat-.

Quan s'albirava que, després de gairebé dos anys, podíem deixar enrere la pandèmia, retorna a Europa la brutalitat de la guerra, amb unes derivades que tornen situant-nos en un escenari gens favorable per a gaudir d'una seguretat que ens permeti encarar el futur amb uns mínims de certeses.

Ja hem comentat, en anteriors escrits, les diferents maneres que han tingut les administracions d'afrontar les crisis que s'han precipitat al llarg del segle XXI, i no ens cansarem de fer valdre el paper jugat pels sindicats majoritaris al marc del diàleg social -a nivell govern central com autonòmics- a l'hora de consensuar mesures que permetessin no deixar caure a la pobresa a amples segments socials i permetre que els treballadors i les treballadores no es deslliguessin de les empreses, facilitant el retorn al lloc de feina al més aviat possible.

A hores d'ara, la crisi s'accentua des de múltiples factors; per sobre d'altres, l'augment dels preus de l'energia -que repercuteix de forma directa en la inflació i la devaluació salarial- creant o inflant conflictes socials que són aprofitats pel nacional populisme d'ultradreta.

Certament, vivint temps convulsos, CCOO ha plantejat la necessitat d'un "pacte de rendes" per tal d'estabilitzar l'economia de manera que els treballadors i les treballadores no siguin, una altra cop, els grans perdedors. Un pacte de rendes que Unai Sordo ha definit com un acord ample que abordi com es distribueixen els costos, enfront una situació de dificultat econòmica.

Aquest pacte s'ha de sustentar en un "Acord per l'ocupació i la negociació col•lectiva (AENC)" que orienti salaris a curt i mitjà termini i que es comprometí a una distribució de rendes de manera equitativa, valorant els esforços de totes les parts, activant els mecanismes de protecció social, i actuant sobre l'encariment del preu de l'energia, entre altres.

Combatre la incertesa protegint als treballadors i al teixit productiu és la millor estratègia per garantir el futur de la democràcia.



Confederació Sindical de CCOO de les Illes Balears

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

Responsable de Comunicació:

Francesc Mellado

Col•laboradors:

José Luis García
Vicente Sánchez
Carolina Vidal
Eva Cerdeiriña
Yolanda Calvo Rodríguez
Cati Ginard
Gabinete Salut Laboral
Consuelo López
Pep Ginard
Vicente Moll
Isabel A. Bernardo
Mario Devis
Silvia Montejano
Iago Negueruela
Rafel Ballester
Pau Tomás Ramis
Josep Benedicto

Realització:

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

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



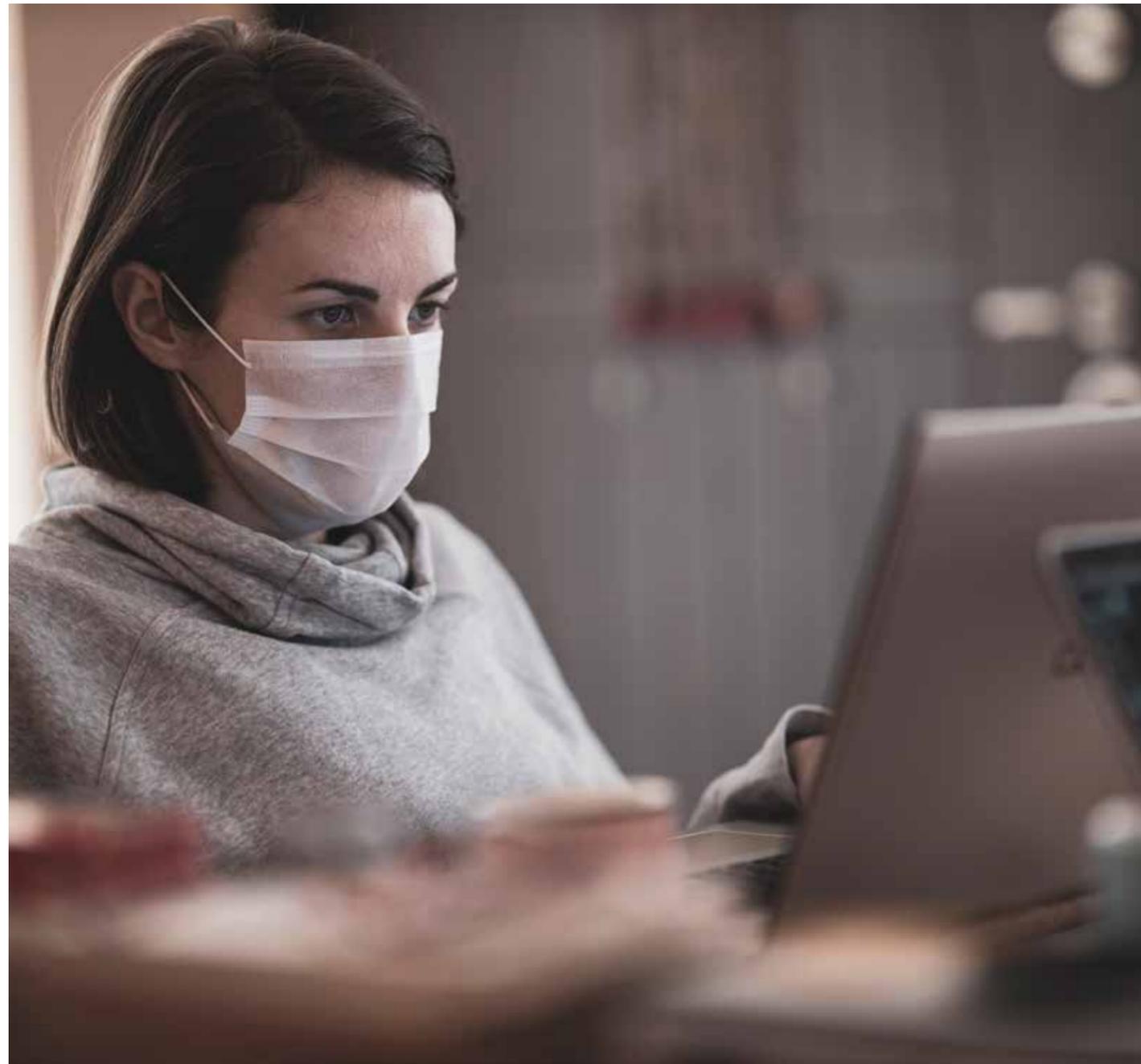
No podemos bajar la guardia

Vivimos tiempos difíciles, tiempos de cambio, de transformaciones en todos los ámbitos: económico, social y político. Son tiempos de crisis disruptivas, donde lo que conocíamos y nos servía para salir de las crisis ahora no nos vale, con el consiguiente peligro que lleva el no tener referencias.

Hemos hecho frente a una pandemia en la que el sindicato ha respondido estando a la altura de las circunstancias, protegiendo a los nuestros, a las trabajadoras y trabajadores, y lo hemos hecho hasta el último momento. Dos años intensos, buscando formulas de protección, pero también de revisión de los procedimientos; hemos tenido que estar muy atentos en la implantación de las medidas pactadas para que no se desvirtuasen. La primera fue que el llamamiento de los fijos discontinuos se realizara y se ac-

tivaran los ERTE -de no haberse llevado a cabo de esta manera hubiésemos tenido fijos discontinuos que solo hubiesen tenido 90 días de prestación- y la última actuación ha sido que a los fijos discontinuos se les reconociera el derecho a solicitar su prestación o subsidio, porque se interpretaba que no tenían derecho a la misma por no venir de una situación de empleo. Entre medias muchas reclamaciones al SEPE y a Seguridad social resueltas, la mayoría satisfactoriamente para que nuestros afiliados y afiliadas tuviesen protección.

Y salimos de la crisis sanitaria, y arrancamos con la crisis de materias primas y logística, así como con la crisis de los precios de la energía, que se ha amplificado mucho por la invasión rusa de Ucrania, situando la inflación a las puertas de los dos dígitos en nuestro país, una situación que nos empobrece económicamente muy rápidamente. La devaluación de las rentas del trabajo es



inmediata y con difícil solución en el corto plazo; por ello, desde el sindicato, pedimos medidas inmediatas y dirigidas no solo a las personas que puedan estar en riesgo de exclusión, si no que las medidas lleguen también al conjunto de las rentas más bajas, precisamente para evitar su caída en la exclusión. Porque ese es el riesgo ahora. Después de haber protegido a la ciudadanía y a la

clase trabajadora como nunca se había hecho antes en ninguna crisis, no podemos arrancar una nueva era con grandes bolsas de pobreza y exclusión social, y eso es algo que nos preocupa y nos tiene que ocupar desde este mismo momento.

La pobreza y la exclusión social no es algo nuevo en nuestro país, ni en nuestra tierra, arrastramos deficiencias estructurales

que nos situaban en altas tasas de pobreza, con un mercado de trabajo intensivo en mano de obra, pero de muy baja cualificación, que nos ha llevado a altas tasas de abandono y fracaso escolar, y si a eso le añadimos una deficiente provisión de servicios públicos, tenemos un cóctel estúpido para que la pobreza se convierta en endémica. En Baleares, antes de la pan-

demia, estábamos reduciendo esas tasas muy lentamente, pero avanzamos fruto de la negociación colectiva y de políticas activas bien dirigidas hacia los colectivos que más lo necesitaban. Pero primero la pandemia y luego esta crisis inflacionista nos están dejando ya algunas señales a las que debemos prestar atención como, por ejemplo, los últimos datos de paro. Todos hemos resaltado el porcentaje espectacular de contratación indefinida, que en el caso de Baleares ya está por encima de la contratación temporal, la bajada del número de desempleados o las afiliaciones a la seguridad social, pero al sindicato no nos ha pasado desapercibido el número de parados de larga duración, que son un tercio del total de desempleados, y para nosotros ese es el primer síntoma del volumen de personas que se nos pueden quedar atrás.

El sindicato ha reaccionado rápido para hacer visible esta realidad y esperamos tener respuestas rápidas por parte de las administraciones; pero también debería preocupar, y mucho, al conjunto del activo sindical, porque con toda probabilidad va a ser necesario movilizarnos y ser referentes de los trabajadores y trabajadoras, porque de no ser ese referente, y en un escenario disruptivo y sin referencias claras, con mucha incertidumbre y proyectos vitales frustrados, los mensajes populistas llegan y callan hondo, con el peligro que eso supone para la convivencia y la democracia.

Tenemos la obligación de ser, una vez más, el muro de contención a esta extrema derecha que crece en estos ambientes de trabajadoras y trabajadores que no ven respuesta a sus realidades concretas. ■



José Luis García
Secretari General de CCOO Illes Balears

Fondos europeos y mundo del trabajo

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia es el nombre asignado por el Gobierno a la estrategia española para canalizar los fondos Next Generation, destinados por la Unión Europea para reparar los daños provocados por la crisis del COVID-19 y, a través de reformas e inversiones, construir un futuro más sostenible.

Aprobado a mediados de 2021, al menos un 20% de los recursos que proporciona este mecanismo de financiación deben ser destinados a proyectos de transformación digital. Entre los programas para su desarrollo podemos encontrar la Agenda España Digital 2025, el Plan de Digitalización de Pymes, el Plan de Digitalización de las Administraciones Públicas, el Plan Nacional de Competencias Digitales, el Plan para la Conectividad y de las Infraestructuras Digitales, la Estrategia de Impulso a la Tecnología 5G y la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial.



Vicente Sánchez
Secretario general de
CCOO del Hábitat

La digitalización de la economía se configura, por tanto, como uno de los elementos de cambio, junto con el proceso de descarbonización, más importantes de la economía y del mundo del trabajo. Ante esto existe una gran incertidumbre sobre cuales serán los efectos concretos a corto, medio y largo plazo de esta transformación. En la dimensión laboral se pueden definir tres espacios concretos, como son: la automatización de puestos de trabajo, la digitalización de los procesos productivos y la implementación algorítmica. Todos ellos generarán nuevas realidades laborales y, con ello, también la necesidad de

materializar derechos específicos. En todo caso, con la tecnificación de las empresas, no cabe duda que la falta de capacitación digital de las personas trabajadoras supondrá un factor de exclusión social en términos laborales. Las competencias digitales básicas no son suficientes y las nuevas generaciones no estarán preparadas para un desempeño laboral óptimo, si sólo cuentan con las habilidades relativas al uso social y de ocio de las tecnologías. El conjunto de la población activa necesita disponer de competencias específicas y permanentemente actualizadas, especialmente en aquellos sectores más propensos

al cambio, cuyo abordaje debe hacerse desde la visión del aprendizaje a lo largo de toda la vida. Es indispensable, por tanto, la cualificación de las personas trabajadoras para adaptar las competencias hacia futuros empleos de mayor tecnificación y poder responder mejor ante los retos de un mercado laboral digitalizado. La permutación del modelo productivo debe ir acompañada por decisiones políticas que permitan un desplazamiento de aquellos empleos inmersos en procesos económicos en desaparición hacia nuevas estructuras laborales en creación. Es decir, potenciar los cambios normativos que impi-

dan la configuración de nichos de población que queden al margen del mercado laboral. Es obligado crear políticas de prospección para definir aquellas ocupaciones más vulnerables a la digitalización, con el fin, una vez más, de que nadie quede atrás. Por ello, junto a las políticas de inversión en estas tecnologías y procesos, se deben configurar actuaciones de apoyo a las personas y áreas geográficas más afectadas por la posible pérdida de tejido productivo. Para lograr una transición justa se debe efectuar una gobernanza colectiva de los fondos que potencien esta transformación de los procesos productivos. Ello es aún

más necesario si se tiene en cuenta que España es uno de los países de Europa con la tasa de desempleo más alta, dato más acusado entre los jóvenes y que afecta especialmente a las mujeres. La baja tasa de ocupación, la excesiva temporalidad de los contratos y la persistente brecha de género redundan en una elevada desigualdad económica, social y territorial. Por ello, es imprescindible que de cara a la gestión, gobernanza y evaluación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en los próximos años, se establezcan cauces efectivos de participación de los agentes económicos y sociales a todos los niveles. ■



Planes de igualdad, la gran oportunidad

El 12º Congreso de CCOO incluyó entre los principios ideológicos de la organización sindical el feminismo, reconociendo con ello la necesidad de incorporar las reivindicaciones de las mujeres entre los ejes prioritarios para construir una sociedad justa y en libertad, la igualdad como instrumento, la igualdad como objetivo.



Carolina Vidal
Secretaria de Mujeres,
Igualdad y Condiciones de
Trabajo de CCOO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, hacía en su exposición de motivos alusión al principio jurídico universal de la “igualdad entre mujeres y hombres”, reconocido en diversos textos internacionales y proclamado en el art. 14 de la Constitución Española en el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Nos encontramos así, ante un derecho fundamental cuyos obstáculos deben ser removidos por los poderes públicos para ser real y efectivo (de acuerdo con el artículo art. 9.2 de la Constitución Española). Esta es la principal razón por la que durante años, desde ese marzo de 2007, desde el sindicato CCOO reclamamos un

desarrollo de tal norma a fin de llevar instrumentos hasta las empresas que de manera obligada impusieran soluciones que paliaran todas las desigualdades, en la mayoría de ocasiones estructurales, que atenazan las relaciones laborales. La vida laboral las mujeres está marcada por desigualdades y discriminaciones reiteradas que

transcurren de forma reincente en todas y cada una de ellas, que van mutando atendiendo a diversos factores sectoriales, edad, formación, etc., pero que, en cualquier caso, no son coyunturales. Así, las mujeres, por el hecho de serlo, llegamos a nuestra carrera profesional condicionadas por los roles sociales, la división sexual

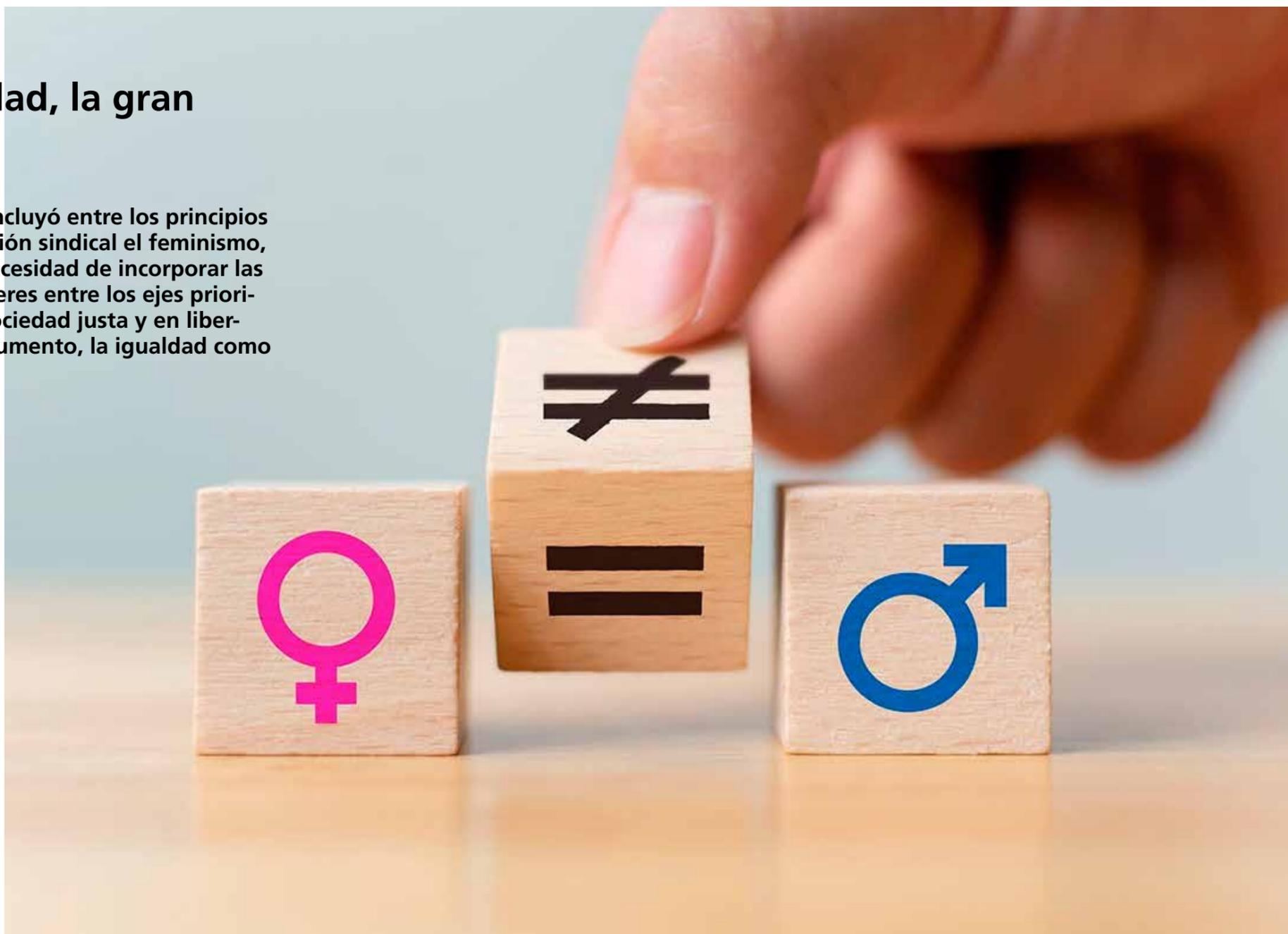
de las tareas y trabajos, o la educación, entre otras cuestiones. Una vez iniciada la relación laboral, nuestras carreras profesionales están llenas de sobresaltos marcados por las tareas de cuidados y la falta de corresponsabilidad, la penalización asociada aún a la maternidad, la brecha salarial conformada por otras tantas brechas laborales o los in-

convenientes para la formación y promoción profesional. Además, nuestras vidas laborales son más cortas, con peores y más bajas carreras de cotización. Y a esto se suman la falta de prevención en sectores claramente feminizados, lo cual termina por afectar a nuestra salud de forma exponencial. El plan de igualdad se confirma

como la mejor “herramienta feminista” con dos claros objetivos en los centros de trabajo: buscar la eliminación de discriminaciones por razón de sexo, directas e indirectas; e influir en la conducta de mujeres y hombres que han basado su relación colectiva en la prevalencia del patriarcado y la inferioridad de las mujeres. Ha llegado el momento de contar en las empresas con medidas reales y eficaces orientadas a garantizar la igualdad en el sentido más pleno de la palabra.

La negociación colectiva implica dos conceptos claves para la acción sindical: se dirige al conjunto, por eso es colectiva, y resulta de la negociación participada de las partes. Los planes de igualdad contienen en idéntica medida estos caracteres para terminar añadiendo que todas las medidas que los integran tienen un carácter transversal, integran la perspectiva de género de forma obligatoria para toda la plantilla, mujeres y hombres, independientemente de la posición que se ocupe en la empresa.

Por tanto, tenemos por delante la tarea de realizar diagnósticos fiables en las empresas que nos enfrenten a la realidad que soportamos las mujeres para, en busca de la igualdad, llegar a objetivos específicos cuya estructura se establece en los arts. 46.2 de la LOI y 7.1 del Real Decreto 901/2020, quedando a salvo aquellas otras materias incorporadas por imposición del convenio colectivo de aplicación o por decisión de la propia comisión negociadora. Los planes de igualdad son la mayor oportunidad que hemos tenido en nuestras manos para evitar discriminaciones. Es tarea de todas y todos equilibrar las relaciones laborales entre hombres y mujeres de manera corresponsable. ■





La necesidad de la perspectiva de género en la negociación colectiva

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres instauró en nuestro país el carácter de transversalidad del principio de igualdad de trato entre géneros.



Eva Cerdeiría
Secretaria de Polítiques Públiques
y Salut laboral
CCOO Illes Balears

Una de las múltiples consecuencias en el ámbito laboral de este concepto transgresor fue la modificación del Estatuto de los Trabajadores, concretamente en su artículo 85 que establece la obligatoriedad de abordar la negociación colectiva con perspectiva de género.

ro. Literalmente, se expone que “sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad. Quince años después de su aprobación, los resultados son positivos. Los sindicatos hemos tomado conciencia de la necesidad de avanzar de manera más efectiva en materia de igualdad, desde la convicción de la importancia que la negociación colectiva puede, y debe tener, como herramienta clave para lograr una mayor igualdad y no discriminación de género en el marco de las relaciones laborales. Pero también podemos constatar la necesidad de profundizar y avanzar. Es urgente superar el paradigma tradicional de la igualdad asociado en gran parte a medidas de conciliación, por ejemplo, maternidad, excedencias, permisos... y apostar de forma más decidida por un nuevo paradigma, que sitúe el núcleo del proceso de la negociación colectiva y el diálogo social desde otros valores, como la corresponsabilidad en el trabajo y en la vida personal, o la flexibilidad organizativa.

Los informes que analizan la igualdad de género en la negociación colectiva coinciden en que “muchas veces los convenios únicamente repiten o copian las disposiciones legales, sin introducir ninguna novedad, ni en el contenido ni en la redacción”. Si bien la normativa permite en materia de conciliación y corresponsabilidad un elevado margen de actuación por parte de la negociación colectiva, “sin embargo, a pesar de la amplia confianza

otorgada a las partes negociadoras, los convenios colectivos no innovan en esa materia, re-pitiendo el contenido legal, perdiendo con ello una magnífica oportunidad de mejorar en materia de igualdad y conciliación”. Y consecuentemente, tal como se señala, la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo está muy tímidamente presente, es una cuestión periférica y de escasa relevancia; el avance del enfoque de género en los convenios es lento y limitado e, incluso, se ha utilizado con efectos contradictorios o negativamente. Se observa una falta de transversalidad y un desarrollo desequilibrado en la implantación de la perspectiva de género en la negociación colectiva. El impulso se centra en las medidas de conciliación y escasa presencia en los otros ámbitos fundamentales en materia de negociación, como la clasificación profesional, la promoción, la salud laboral, la formación, los salarios, y otros. No se contemplan actuaciones concretas que faciliten entornos laborales más justos y equitativos, perpetuándose así prácticas y dinámicas inherentes tanto del propio mercado de trabajo como de la sociedad, que suponen una discriminación de las mujeres en el ámbito laboral.

A la vista de estos resultados, los sindicatos tenemos que reflexionar y abrir un debate que nos permita impulsar líneas de actuación y medidas concretas para mejorar el potencial del convenio colectivo en materia de igualdad. Y aquí debe jugar un papel fundamental la sensibilización y la formación en perspectiva de género, que rompa la inercia de la negociación y facilite la consecución del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La mejora de la calidad en el empleo que trae la reforma laboral

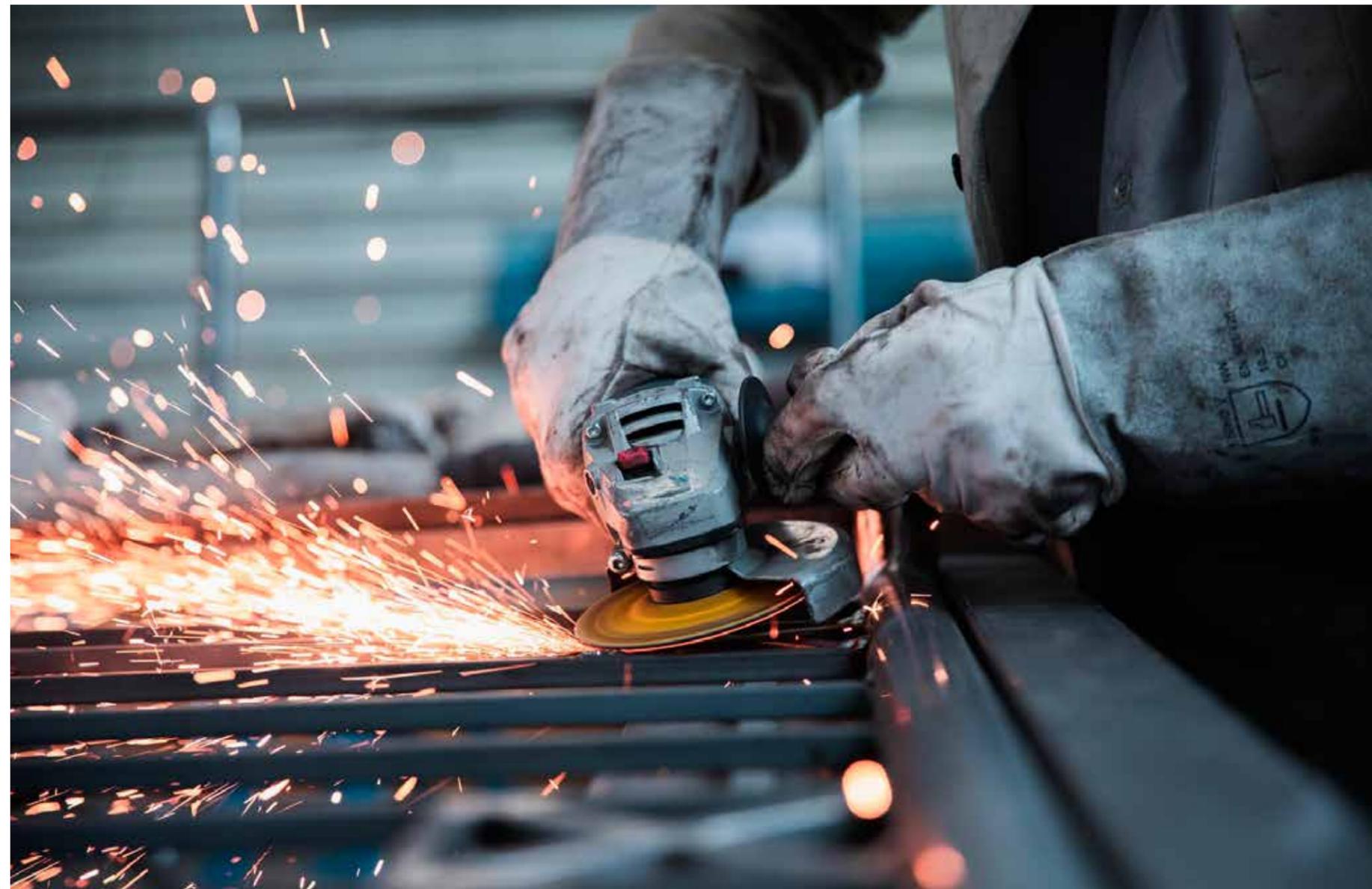
El 31 de diciembre de 2021 entró en vigor el Real Decreto Ley (RDL) 32/2021, también conocido como la Reforma Laboral. Un RDL que pretende, entre otras cosas, combatir la temporalidad laboral injustificada y abusiva, y promover eficazmente la estabilidad en el empleo al hacer del contrato indefinido el tipo de contrato ordinario.



Yolanda Calvo Rodríguez
Secretaría de Empleo y Política Sectorial

Y así queda reflejado en la nueva redacción del art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores en el nuevo RDL al decir “El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido”, de manera que se coloca en una posición de superioridad al contrato indefinido frente al contrato temporal o de duración determinada. Baleares es una Comunidad Autónoma con una elevada tasa de temporalidad erróneamente justificada por el modelo económico predominante, basado en el turismo de sol y playa que se desarrolla intensivamente durante unos meses del año. Así, en las islas, el 2019 – un año que podemos considerar “normal” en cuanto al desarrollo de

la actividad económica al no haberse visto afectado por la pandemia- la tasa de temporalidad se situaba en el 27%, es decir, 27 de cada 100 personas de 16 o más años tenía un contrato temporal, y, por tanto, abocado a la extinción en la mayoría de los casos. Una temporalidad que no había hecho más que aumentar desde 2012 -como consecuencia de la reforma laboral de Rajoy, cuando se situaba en el 24,6%- y que afecta más a los jóvenes, en especial, a los jóvenes de 16 a 24 años, de manera que 7 de cada 10 jóvenes de esta edad solo firman contratos temporales; y a las mujeres cuya tasa de temporalidad se sitúa en el 27,2%. Con estos datos, se hacía urgente la necesidad de ponerle fin a la temporalidad de manera que las



personas trabajadoras pudieran tener continuidad en su puesto de trabajo y concretar proyectos de futuro, no solo en el aspecto laboral sino también en el personal. Y esta ley viene a intentar resolver esta situación que precariza a los empleados que la padecen y que fomenta la desigualdad entre las personas trabajadoras, al marcar una diferencia importante entre aquellos que tienen un contrato indefinido y los que lo tienen temporal y, por tanto, precario. En apenas los dos primeros meses de 2022 -y de aplicación de

esta ley- ya se observa un aumento espectacular en la contratación indefinida, que supone un 51,44% más de contratos indefinidos que en los meses de enero y febrero de 2019, y un 55% más que en los mismos meses de 2020. Además, Baleares es la comunidad autónoma en la que más ha crecido la contratación indefinida desde la aplicación de la Reforma Laboral, situándose 17,3 puntos por encima de la media estatal. Son resultados alentadores que demuestran que se puede transformar la contra-

tación temporal en contratación indefinida con tal de acabar con la precarización y la inestabilidad característica del mercado laboral de nuestras islas. Es una ley que también ha puesto fin al contrato por “obra o servicio” que era utilizado en la mayoría de los casos, y sin ningún tipo de reparo, para mantener a una persona, con un contrato temporal, trabajando durante años en el mismo puesto de trabajo. Ahora el contrato temporal sólo podrá utilizarse cuando se justifique muy bien su causalidad por

un tiempo determinado, porque las necesidades permanentes de personas trabajadoras se tienen que resolver mediante la contratación indefinida. Por todo esto, la Reforma Laboral supone una mejora en la calidad del empleo y un cambio de tendencia en nuestro mercado laboral que permite estabilizar los puestos de trabajo y reducir drásticamente la temporalidad que lastraba de manera importante a las trabajadoras y los trabajadores de nuestra comunidad autónoma. ■

Reforma Laboral: Perspectiva des d'Acció Sindical CCOO illes Balears

Partint de la realitat de què la crisi social i econòmica patida aquests dos darrers anys no han contribuït a millorar la situació laboral dels treballadors i treballadores d'aquesta Comunitat Autònoma.



Cati Ginard Adrover
Secretària d'Acció Sindical
CCOO Illes Balears

Mitjançant el diàleg social s'han arribat a una sèrie d'acords sindicals molt importants per poder mantenir les condicions de vida de les persones, com els ERTE, la prestació extraordinària per fixos discontinus, la pujada del SMI, sense oblidar altres actuacions específiques com l'obligatorietat de negociar mesures i plans d'igualtat.

La Reforma Laboral suposa una fita, que en algunes matèries no hi ha precedents i potser molt

rellevant i beneficiosa per les persones treballadores.

A partir d'ara, l'aplicació de les mesures per l'estabilitat en la contractació, reforça la causalitat i s'introdueixen elements dissuasoris per evitar el frau, la reducció de la temporalitat i la recuperació del poder col·lectiu reforçant la negociació col·lectiva com eina fonamental per equilibrar les relacions laborals i que ajudaran a fer un canvi qualitatiu del mercat laboral d'aquest país, afavorint als col·lectius més precaritzats que afecten sobretot a

la joventut i a les dones.

És veritat que encara queda molt de camí per recórrer fins a aconseguir un mercat de treball que no discrimini, igualitari i equilibrat, però entenem que la Reforma Laboral reequilibra el poder de la classe treballadora mitjançant la negociació col·lectiva i recuperant el valor que té.

Ara tenim l'eina per actuar i des de l'Acció Sindical traslladar als centres de treball i empreses totes les mesures i drets acordats i fer-nos forts per recuperar tot allò que ens llevaren per instau-

ra-nos dins un món laboral precari i amb poc futur, per tant, no podem aturar-nos hem de seguir millorant les condicions laborals dels treballadors i les treballadores, hem d'avançar en les negociacions del nou AENC (Acord Estatal de Negociació Col·lectiva) per establir els fonaments negociadors pels pròxims convenis i salvaguardar els drets de totes i tots construint propostes, iniciatives i, en poques paraules, més futur.

Tenim molta feina per endavant, fer efectiva la Reforma Laboral no

serà feina fàcil, però hem d'aconseguir els objectius marcats perquè és la major recuperació de drets laborals en molt de temps. Ja hem recuperat el passat millorant els nivells previs a la pandèmia i ara no ens queda un altre que guanyar el futur, creant ocupacions de qualitat, estables i amb drets. Per aconseguir-ho hem de desenvolupar i aplicar la reforma laboral i impulsar la transició cap a un model social i econòmic més just i sostenible.

Per consolidar la recuperació és imprescindible garantir el poder

adquisitiu de les llars, d'aquí la importància de les pujades de l'SMI, dels salaris de conveni i les pensions.

Òbviament, encara que la tasca iniciada sigui el principi d'una llarga carrera, hem de seguir posant totes les eines sindicals necessàries per fer efectives totes les mesures acordades, per poder combatre amb èxit la precarietat laboral i donar estabilitat als drets de les persones treballadores. ■

REFORMA LABORAL



La atrevida gestión de la retirada del “amianto doméstico”

Gabinete de salud laboral
CCOO Illes Balears

La Ley 8/2019, de 19 de febrero, de residuos y suelos contaminados de las Illes Balears establece que para la recogida de los residuos domésticos que no son objeto de recogida domiciliaria o puerta a puerta, los municipios tienen la obligación, individualmente o mancomunadamente, de servir de un centro de reciclaje a la ciudadanía y, especialmente relevante es el papel de los municipios en la recogida de los residuos peligrosos generados en los domicilios particulares, que tendrán la obligación de aceptar para evitar que la ciudadanía se encuentre sin alternativas a la hora de gestionarlos y los termine abandonando en el medio.



A efectos de la ley, qué se entiende por:

- Residuo: cualquier sustancia u objeto que su poseedor rechace o tenga la intención o la obligación de rechazar. Se incluye también en esta categoría los residuos que se generan en los hogares provenientes de aparatos eléctricos y los escombros procedentes de obras menores de la construcción y la reparación domiciliaria.

Tienen la consideración de residuos domésticos también los procedentes de la limpieza de la vía pública, zonas verdes, áreas recreativas y playas, los animales domésticos muertos y los vehículos abandonados.

- Residuo doméstico: los residuos generados en el hogar como consecuencia de las actividades domésticas. Se considerarán también residuos domésticos los semejantes a los anteriores gene-

rados en servicios e industrias.

- Residuo peligroso: los residuos que presentan una o diversas de las características de peligrosidad incluidas en el anexo III de la Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados, así como los que pueda incluir el Gobierno del Estado, de conformidad con lo que establece la normativa europea o los convenios internacionales de los que España sea parte, así como los

recipientes y los envases que los hayan contenido. El amianto, incluido en la lista.

Pero ¿qué es el amianto o asbesto? es un material compuesto por un grupo de minerales metamórficos fibrosos, y cuya composición es de silicatos de cadena doble. Sus fibras son largas y resistentes, con mucha flexibilidad y resisten altas temperaturas. Se usaba en muchos productos, como por ejemplo materiales de

construcción, “uralita”, productos de fricción (líquidos de los frenos), textiles, envases, revestimientos, pinturas.

¿Qué puede provocar la incorrecta manipulación de este material? El simple hecho de estar en contacto con el amianto no supone casi riesgo para la salud, pero la situación cambia cuando manipulamos este material de manera que las fibras pasen al aire y sean fácilmente res-

pirables. Esto sucede en derribos, trabajos como el corte, taladro, rotura o cuando el material está muy envejecido y no se almacena correctamente hasta su eliminación. De esta manera, las fibras pueden adherirse a la ropa y el riesgo de pasar al aire respirado aumenta, pudiendo provocar enfermedades del aparato respiratorio. El cáncer de pulmón es la más mortal de las enfermedades que afectan a las personas expuestas al amianto.

¿Por qué se autoriza su recogida en las deixalleries municipales?

Porque la forma legal y más segura de retirarlo es a través de una empresa especializada pero su coste es muy elevado y, para evitar que la ciudadanía se deshaga de este material, especialmente cancerígeno, en cunetas, vertederos ilegales, se "acepta" desde la administración del Govern Balear que sean los puntos limpios/verdes/deixalleries las instalaciones habilitadas para depositar el residuo doméstico, amianto. Y, porque por normativa europea, estatal y autonómica, es obligatoria la recogida de residuos peligrosos de origen domiciliario en las instalaciones puestas a disposición de la población por parte de los municipios, entre ellos el amianto. Un material prohibido desde 2001, que no es peligroso mientras se encuentre en buen estado pero que cuando empieza a deteriorarse hay que retirarlo porque es cancerígeno. ¿Está la ciudadanía preparada para ello? ¿Se puede garantizar que la ciudadanía cumpla las medidas de seguridad, garantizando la protección de la salud? No, no se puede garantizar que cumpla con las medidas de seguridad en el proceso de manipulación y transporte.

En las Islas Baleares si consultamos el Registro de Producción y Gestión de Residuos de la Dirección General de Educación Ambiental, Calidad Ambiental y Residuos nos encontramos con más de 20 deixalleries que gestionan la recogida y almacén del amianto, ¿son seguras?, si hay un riguroso procedimiento para los trabajos con amianto, ¿no será necesario también un riguroso procedimiento para su manipulación por parte de particulares? ¿Podemos transportar



amianto en los vehículos donde se sientan también los menores, y o personas vulnerables, nuestros padres, abuelos, hijos, ¿y no pasa nada? ¿Podemos exponer al personal operario responsable de su recogida sin riesgos? La respuesta es incierta.

Un informe realizado en 2001 por la Generalitat de Catalunya concluye que el sistema ideal consistiría en que, para las cantidades importantes, la ciuda-

danía llamará a empresas especializadas, y para las cantidades pequeñas (amianto doméstico) fueran operarios, profesionales cualificados, puestos a disposición de la Administración competente, quienes acudieran a nuestras casas a retirarlo, con las medidas de seguridad y salud necesarias. Pero claro, esto económicamente es un sistema inviable.

¿Y qué podemos hacer para

proteger la seguridad y salud de las personas en referencia a la eliminación del amianto doméstico? Puesto que la Ley autoriza su recogida, nuestra obligación y responsabilidad es vigilar que se cumplan los requisitos técnicos, de información, formación y sensibilización que también especifica la Ley. No podemos mirar para otro lado cuando la salud esté en juego.

La Federación de CCOO del

Hàbitat y el Gabinete de Salud Laboral de CCOO Illes, estamos trabajando para que las DEIXALLERIES de nuestras islas, los Ayuntamientos, Consorcios, Consells, el Govern cumplan con los requisitos, por la seguridad y salud de las personas trabajadoras, pero también por la ciudadanía en general, y por el Medio Ambiente. Es un problema de salud pública, de seguridad laboral, y seguridad ambiental.

Realizaremos las acciones de información, consulta y participación necesarias con la Administración y, trabajaremos con los representantes legales de las personas trabajadoras, nuestros delegados y delegadas para que estén informados, formados y cuenten con la protección en materia preventiva en los centros de trabajo. Por que la salud laboral es un derecho. ■



Amb els companys i companyes de la Unió Insular de Mallorca de CCOO de les Illes Balears participant a la III Fira de l'Ocupació de l'Ajuntament de Mar-ratxí, informam de la nostra tasca com a sindicat.



Hem tingut el primer contacte amb Antònia Jover, nova coordinadora de Podem a les Illes Balears, i Jesús Jurado. A la reunió es va tractar el marc general de la política actual i, en particular, la situació sociolaboral de les Balears. Quedarem compromesos a futures trobades de caire sectorial.



El 23 de març a Palma sortirem els sindicats de classe, i entitats socials i polítiques, demanat que no pugin els preus, que es mantingui l'ocupació i unes condicions de vida dignes.



Per a CCOO de les Illes Balears, la planta d'hidrogen de Lloseta és una aposta per anar avançant cap a una energia neta. CCOO xifra en 10.200 lloc de feina que es poden crear en renovables de cara al 2030.



Es presentà, a la seu del sindicat, la Fundació "Ateneu CCOO Illes Balears" en un acte en el que participaren Josep Benedicto, president de la fundació, i Fernando Lezcano, president de la "Fundació 1 de Mayo". S'obri un espai de reflexió per al món del treball illenc.



No a la guerra! és el clam de milions de treballadors i treballadores a l'ample del nostre país. Pau, democràcia i solidaritat han de ser la nostra aposta. La guerra mai és la solució.



Concentració a Palma en motiu del 8M. CCOO, amb prop d'un milió d'afiliades i afiliats, és l'organització feminista més gran d'Espanya. Un feminisme incl-siu, integrador i transversal.



CCOO de les Illes Balears s'uni al dol per la pèrdua d'Eusebi Riera qui fou el primer secretari general de la Federació d'Ensenyament de CCOO de les Illes.



José Luis García fue invitado a comparecer ante la ponencia de estudio sobre la insularidad y la situación periférica del Senado para dar la visión del sindicato sobre cómo influye el hecho insular en la economía, el mercado laboral y las condiciones de vida de los trabajadores.



Com cada any, al voltant del 24 de febrer, retem homenatge als assassinats pel feixisme en defensa de la llibertat, la democràcia i la república en el Mur de la Memòria del Cementiri de Palma. Enguany, amb un especial record als docents represaliats.



CCOO de les Illes Balears ha saludado la nueva Ley Turística ya que sitúa en el centro a los trabajadores y trabajadoras de las Islas y supondrá dotarles de una mayor seguridad y velará por su salud.



La presidenta Armengol visitó las sedes sindicales de Ibiza. Consuelo López, secretaria general de la Unión Insular de CCOO de Ibiza y Formentera, participó en la reunión con la presidenta quien agradeció el trabajo constante de los y las sindicalistas.



Aquests dies, ens hem trobat amb Juanjo Martínez, coordinador d'Esquerra Unida de les Illes Balears. La llei turística, la reforma laboral i l'estabilitat dels treballadors i les treballadores públics han estat els temes d'interès a la reunió.



El passat febrer ens reunírem, amb Luis Apesteguia, recentment elegit coordinador general de MES per Mallorca i Jaume Alzamora, secretari general. Parlarem de la llei turística, educació, qualificació professional i diàleg social, entre altres temes.



La Federació de Serveis a la Ciutadania es reuní per explicar la proposta de la mesa de les administracions públiques que englobarà als Consells Insulars per homogeneïtzar criteris de cara als processos d'estabilització.



CCOO tiene un plan para llevar el feminismo a los centros de trabajos. Carolina Vidal, secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, participó en la asamblea sindical de CCOO Illes Balears preparatoria al 8M.



La llei de formació professional fou el tema que, entre altres vàrem tractar amb el Senador de MES per Mallorca, Vicenç Vidal.



CCOO i UGT es concentraren a les portes de la Conselleria d'Educació, per a denunciar la manca de sensibilitat de la Conselleria amb el seu personal interí, endurint el procés de selecció i d'accés a la funció pública docent.



Sindicatos y entidades sociales salieron a la calle reivindicando la denostada Atención Primaria. Ahora toca dotarla de recursos con una financiación que dé respuesta a las necesidades de la población.



La Federación de CCOO del Hábitat de Illes Balears consigue el ansiado Convenio Autonómico de limpieza viaria, recogida de residuos sólidos urbanos (RSU) y afines. Todo un hito al ser el primer convenio de este tipo que se firma en todo el estado.



La Federación de Jubilados y Pensionistas de CCOO de les Illes Balears ha puesto en marcha una campaña de recogida de firmas exigiendo una solución al encarecimiento que están registrando la luz y el gas.

SEGUEIX-NOS



@CCOOBalears



www.facebook.com/CCOOBalears

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

El 1º de Mayo, Día Internacional del Trabajo, es la fecha reivindicativa y solidaria por excelencia en la que CCOO y UGT, queremos en primer lugar, reivindicar un nuevo orden mundial más justo que sitúe a las personas y su bienestar por delante de los intereses económicos de unos pocos. Por ello, queremos mostrar nuestra solidaridad con el pueblo ucraniano, a la vez que condenamos la injustificada guerra iniciada por Rusia con la invasión de Ucrania; solidaridad que hacemos extensible a esa parte del pueblo ruso que no quiere la guerra y que está siendo detenido por ejercer su derecho a la protesta. Igualmente, queremos manifestar nuestro más enérgico rechazo al giro histórico llevado a cabo por el gobierno de España con respecto al Sahara Occidental alejándose de la resolución 690 de la ONU de 29 de abril de 1991 y expresar nuestro apoyo y solidaridad con el pueblo saharauí y su causa.

El empleo como principal objetivo

La modificación de los elementos nucleares de la reforma laboral de 2012 es uno de los elementos más importantes del escenario del diálogo social, aunque no el único. Los acuerdos, entre otros, que han regulado los ERTE durante todo el tiempo de pandemia han sido un escudo social que ha permitido salvar el empleo de millones de personas trabajadoras y ha propiciado una rápida recuperación económica y, con ella, la recuperación del empleo, los datos de paro registrado y afiliación a la Seguridad Social son ya mejores, desde hace meses, a los que había antes del impacto de la pandemia.

La reforma laboral aborda aspectos de gran calado, como el reforzamiento de la negociación colectiva, recuperando la ultra-actividad de los convenios colectivos, la prevalencia aplicativa del convenio sectorial frente al convenio de empresa y garantizando el convenio de aplicación en las contrataciones y subcontratas, pero, sobre todo, es una reforma que asienta cambios muy importantes en el modelo laboral, apostando por el mantenimiento y la estabilidad en el empleo, frente al modelo de inestabilidad laboral anterior y al ajuste del mercado de trabajo centrado en los despidos y en el abuso de la contratación temporal. UGT y CCOO tenemos el convencimiento de que estas reformas van a contribuir a superar la inestabilidad, la precariedad y el excesivo ajuste externo y a profundizar los mecanismos de ajuste interno en las empresas, lo que ya está incidiendo de una manera positiva en la mejora de la calidad del empleo, con un ritmo no conocido antes del crecimiento del contrato indefinido, situando este en el

Manifiesto 1º de mayo 2022

LA SOLUCIÓN: Subir salarios, Contener precios, Más igualdad

centro de las relaciones laborales en nuestro país. Debemos continuar con la protección del empleo con una revisión de las causas y los costes del despido para evitar que se utilice como modo de ajuste, acudiendo, por el contrario, a los mecanismos de ajuste interno que contiene el acuerdo alcanzado en el seno del diálogo social.

Contener los precios

Desde mediados de 2021 se viene produciendo una aceleración de la inflación, tanto en España como en la Eurozona, ligada a la subida de la energía y de los productos de alimentación, mientras los salarios pactados moderan su subida, lo que pone de manifiesto que los trabajadores y los trabajadores y la negociación colectiva no han contribuido a la

subida de la inflación, sino más bien corresponde a la subida de precios empresariales para recomponer sus márgenes de beneficios.

La fuerte presión inflacionista de la energía, a la que se suman los efectos de la guerra de Ucrania, se está extendiendo a los bienes y servicios fundamentales perjudicando en mayor medida a los hogares con menores ingresos. Es urgente tomar medidas eficaces para frenar la subida de los precios que empobrece a la clase trabajadora.

CCOO y UGT saludan que el Gobierno haya tomado medidas para afrontar las consecuencias generadas por la guerra en Ucrania, medidas consideradas positivas pero insuficientes para proteger a las personas más afectadas por la fuerte subida de los precios. En el corto plazo las medidas deben fo-

calizarse en paliar las consecuencias más negativas de este choque externo, especialmente sobre los sectores vulnerables de la población; actuar sobre las causas de la subida de los precios energéticos y lograr un reparto equilibrado del ajuste entre todas las rentas, incluyendo a los beneficios empresariales y las rentas del alquiler inmobiliario. En el medio y largo plazo deben reforzarse las medidas que permitan avanzar en la eficiencia y autosuficiencia energética, haciendo una apuesta clara por las renovables como energía más barata y eficiente que puede convertir a nuestro país en el motor del cambio energético en Europa.

Subir los salarios

Es imprescindible garantizar el poder adquisitivo de los hogares, especialmente de aquellos con menos recursos, de ahí la importancia de las subidas del SMI y de las pensiones referenciadas al incremento del coste de la vida, en un momento en el que elementos básicos de la cesta de la compra como la electricidad, los carburantes o los alimentos registran fuertes subidas de precios, empeorando las condiciones de vida de la población.

Por tanto, es importante desarrollar una negociación colectiva que frene la dinámica de pérdida del poder adquisitivo de los salarios, para evitar que se genere un polvorín social y poner en riesgo la recuperación económica.

En este sentido, UGT y CCOO hemos intentado negociar el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva, y no cejaremos en alcanzarlo, con fórmulas salariales que garanticen el mantenimiento del poder de compra. Fórmulas de revisión que no difieren de lo que la propia patronal reclama para sí misma en los contratos de concesión administrativa. Por ello, es fundamental incluir en los convenios colectivos las cláusulas de revisión salarial, que permitan proteger los sueldos ante incrementos desmesurados de los precios. Rechazar estas cláusulas, como están haciendo las asociaciones empresariales, es una forma muy oportunista de intentar hacer caja de una manera irresponsable. Estamos atravesando un momento donde las fórmulas de revisión salarial son totalmente necesarias. Porque la desigualdad también frena el crecimiento económico, no podemos consentir que se pretenda salir de esta crisis, a costa de devaluar los salarios, de generar más pobreza laboral y mayor desigualdad social.

El 1º de mayo lo reivindicaremos en la calle.

¡VIVA EL 1º DE MAYO!



HOUSTON, TENEMOS UN PROBLEMA



Consuelo López
Secretaria General
Unió Insular d'Eivissa i Formentera

Nuestras islas tienen un territorio finito, pero hay ciegos que no lo ven, por lo tanto ni se puede depredar más territorio ni construir ¡de momento! en el mar. Falta vivienda para comprar o alquilar a precios razonables y, por contra, sobra vivienda vacía.

El problema es común en nuestras cuatro islas, pero Ibiza rompe todas las estadísticas y tenemos un serio problema; quizás el más grave de todos y con dificultosas consecuencias, excepto para la gran especulación que se ha adueñado del mercado, y que practican tanto los grandes como los pequeños.

Hoy por hoy es prácticamente imposible encontrar un arrendamiento y poder pagarlo con sala-

rios medios. Las fortunas que se llegan a pedir por un piso con dos dormitorios supera el precio de la Castellana. Y si, a eso, le sumas la carestía de la vida, tienes la tormenta perfecta.

Ibiza se ha convertido en la isla del lujo, pero solo se cara a la galería porque cuando se levanta la cortina se advierte todo un mundo de miseria y es real. La isla está llena de auto caravanas -los más afortunados-, gente viviendo en los coches, literalmente "debajo de

un pino", e incluso en los transformadores de la luz. Estas personas están ahí, pero son transparentes y nadie las ve. Es gente trabajadora que no puede pagar un alquiler y que se busca la vida como puede, la chusma que algunos dicen. Soluciones pocas o ningunas.

Las Administraciones se debe implicar y la clase política aportar soluciones porque la situación de la vivienda en Ibiza se nos ha ido ya de las manos. Unos pocos de datos: en la feria de empleo "Santa Eulàlia se n'ocupa" celebrada del 21 al 25 de marzo -evento donde acuden las empresas a buscar gente trabajadora- se ofertaban un total de 2.700 contratos de los cuales tan solo se formalizaron 1200. Se ha abierto el concurso

de traslados de la policía nacional y se han solicitado 40 traslados y un número tan elevado de funcionarios que se marchan de la isla es una brutalidad para una comisaria de este tamaño. Y lo mismo pasa con el personal sanitario, el personal docente y un largo etc. El precio de la vivienda en Ibiza a crecido un 16'7% y en Santa Gertrudis se ha incrementado un 32% en el último trimestre. Las consecuencias son una alta rotación entre los funcionarios, con todo lo que ello conlleva, y una falta inmensa de trabajadoras y trabajadores de todos los sectores y categorías. ¿Y por qué? Porque falta vivienda digna para alquilar a precios justos debido a la gran especulación y al mercadeo de la vivienda.

Y ante este panorama, nos visitaron los compañeros de la pequeña y media empresa -PIMEEF- con una propuesta que querían compartir con nuestro sindicato: las empresas alquilan los pisos negociando directamente con los propietarios para obtener mejores precios, y una parte acordada de ese gasto se repercute vía nómina al trabajador, además se está produciendo un efecto positivo porque están aflorando pisos que estaban fuera de mercado, y aunque en un porcentaje aún pequeño comprobamos que viviendas: "haberlas haylas". Es la solución, no. Es un parche, sí. Pero es algo. El problema de la vivienda cara siempre ha existido en Ibiza -desde que empezó a llegar el turis-

mo- pero la diferencia que existe ahora, si lo comparamos con lo que pasaba hace 40 años, es que hoy en día la gente no viene a trabajar a Ibiza, no porque no haya trabajo que más bien sobra, sino porque no tiene donde vivir. Es inaceptable.

¡Es el libre mercado amigo! que diría aquél. Pues mire usted, no. No puede haber un libre mercado especulativo, depredador y oportunista, cuando la gente se ve obligada a vivir en unas condiciones indignas, envuelta entre cartones o revolviendo la basura.

Apolo XIII llamando a Tierra. Tierra, tierra aquí el Apolo XIII... ¿hay alguien ahí? ■

La temporalitat a l'ocupació pública

Quan els treballadors i les treballadores no disposen de l'estabilitat imprescindible en els seus llocs de feina, es fa molt difícil, per no dir impossible, planificar el futur.

Des de l'àmbit públic, aquesta xacra de la temporalitat no ha fet més que incrementar-se any rere any, fins que el passat 2017 CCOO va signar un acord amb el Govern de l'Estat per reduir la temporalitat a l'àmbit públic per davall el 8% en tres anys.

Les dades de la EPA en el tercer trimestre del 2021 eren decebedores; la temporalitat continuava creixent a l'Administració: aquell trimestre va créixer fins situar-se al 31,6% i superà la del sector privat en 7 punts.

Però a més a més, Espanya compta amb una taxa de temporalitat 11,1 punts superior a la mitjana europea, situant-se al capdavant de la Unió Europea pel que fa a temporalitat.

Només Montenegro registra una taxa més elevada.



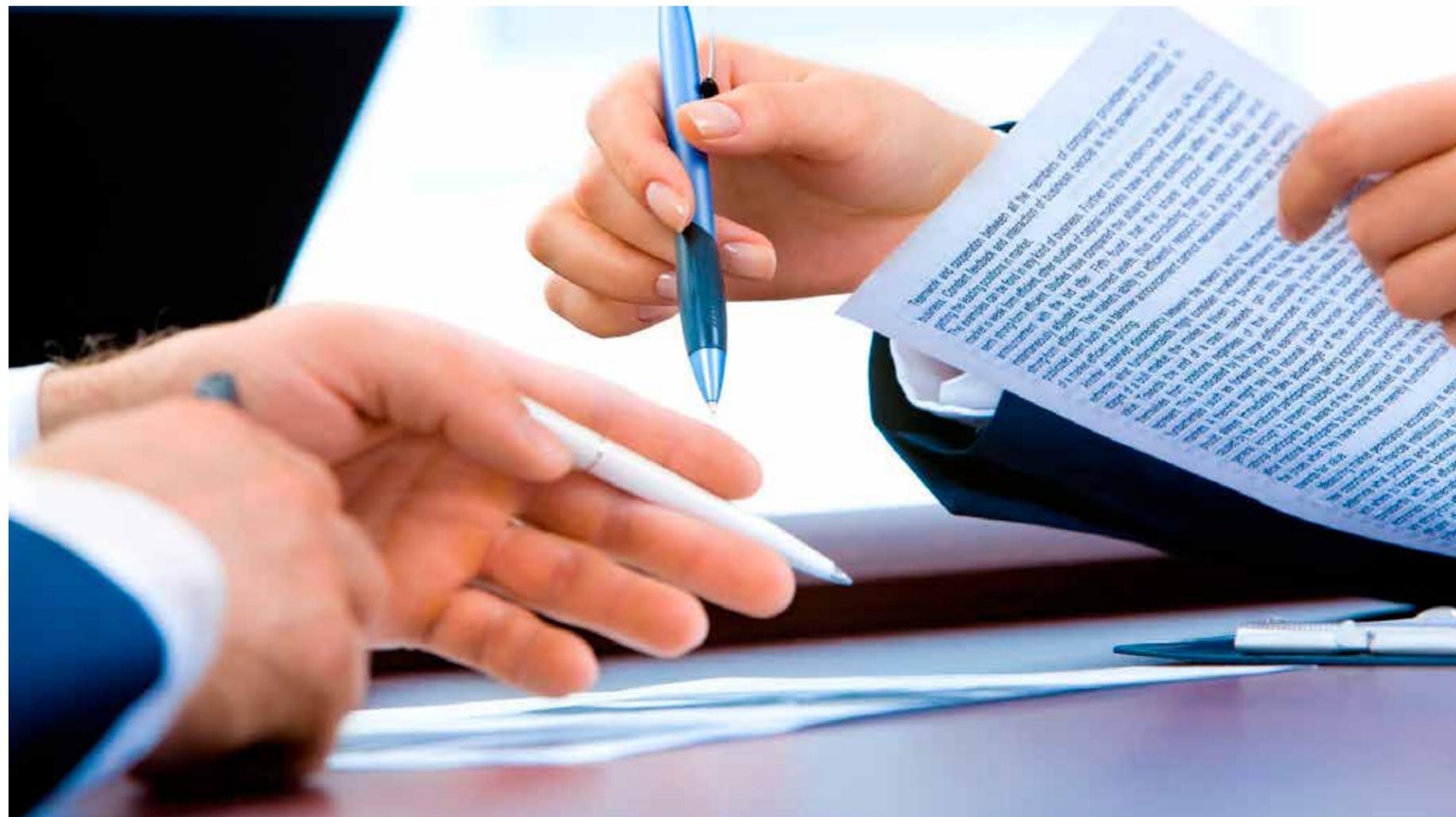
Pep Ginard
Secretari General
Federació de Serveis a la Ciutadania
CCOO Illes Balears

La sentència del passat 19 de març del TJUE deixava clar que la solució a l'abús de la temporalitat a l'àmbit públic no era la conversió en personal fixe o cap altre figura anàloga pròpia de la jurisdicció social, sinó el manteniment de la relació funcional, i per tant, calia ajustar-se al nostre ordenament jurídic i encetar els processos selectius adients per donar opció per a la transformació de temporal a fixe.

Amb tota aquesta situació i travessant de ple la pandèmia, es quan es fa palès la necessitat de tenir uns serveis públics de qualitat amb personal públic estable i ben qualificat.

Aquest escenari fa que finalment, i després de la insistència de CCOO amb la seva intervenció sindical, el Govern de l'Estat es sigui a la Mesa de Negociació per acordar amb els sindicats més representatius com cal dur endavant el procediment d'estabilització necessària a l'àmbit públic i aquest acord, es converteix amb el Reial decret llei 14/2021, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública.

Des de CCOO hem valorat que el que vam acordar amb el Govern de l'Estat, era la millor de les opcions possibles, sempre dins el nostre ordenament jurídic.



Però les diferents plataformes d'interins que han anat sorgint, com els cargols després d'un dia de pluja, juntament amb alguns sindicats minoritaris que han anat venent fum garantint la seva fixesa i jugant amb les expectatives del personal temporal, van influir en la modificació del Reial Decret llei 14/2021 en la seva tramitació parlamentària per la seva convalidació legislativa. Alguns grups parlamentaris van forçar la inclusió d'una fórmula recollida a l'EBEP (el concurs de mèrits extraordinari)

I així, va quedar recollit a la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública.

El resultat d'aquesta llei no deixa satisfet a ningú.

Les plataformes d'interins, esperaven que la llei habilités la transformació del personal temporal amb fixe, mitjançant el procés extraordinari del concurs de mèrits, és a dir el que ocupa la plaça, se la queda. Però això és impossible jurídicament!

Els sindicats que vam firmar l'acord, tampoc ens agrada aquesta llei perquè provoca que no hi hagi un procés de selecció previ i genèric sinó que hi haurà una exclusiva valoració de mèrits que minva, per una part, l'acreditació de la vàlua a través d'una prova, més enllà de l'antiguitat ocupant el lloc en qüestió i per altre banda, que el que s'estabilitza

són les places i no les persones! Des de CCOO, som ben conscients que a cada plaça hi ha una persona, però parlem d'ocupació pública, i per tant, si no hi ha una prova de selecció eliminatòria, es vulnera el dret de la gent que s'està preparant a casa seva, i que també vol ser empleada o empleat públic.

Però, a més a més, també hi ha el personal que ja va superar el procés selectiu, i que per tant, són funcionaris de carrera o personal laboral fixe, que estan de forma temporal ocupant una plaça que han de poder optar a la consolidació d'aquesta plaça amb els mateixos criteris que el personal interí. Aquest, i no cap altre, és l'objectiu de CCOO.

Donar el millor de tots nosaltres perquè a les meses de negociació, el que s'acordi en relació als criteris a seguir per dur endavant el procés d'estabilització, sigui el més objectiu possible, tenint en compte totes les derivades, garantint els drets que li són propis al personal temporal i al personal laboral fixe o funcionari de carrera. Escau una promoció interna prèvia, amb un concurs de trasllats de forma paral·lela, per a continuació i de forma immediata, assolir mitjançant el concurs oposició o el concurs de mèrits, les places vacants. Finalment, tot el que quedi vacant, al torn lliure per donar les possibilitats als aspirants que avui són aliens al sector públic. ■

El logro histórico del convenio autonómico de limpieza viaria y RSU en baleares



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

Recientemente, se firmó el primer Convenio Autonómico de Limpieza Viaria y RSU en Baleares. Un logro histórico por lo que representa en un sector tan precario, que partía de condiciones laborales pésimas, con salarios que rondaban el SMI, o incluso menos, con personas trabajadoras que sufrían la pobreza y la exclusión social, y que ahora tienen la esperanza de salir de ella, con incrementos salariales de hasta el 47%, gracias a la lucha sindical organizada desde CCOO Hábitat.

La pandemia hizo patente que los sectores más esenciales para la sociedad son precisamente los más precarios y peor pagados; muchas veces dependientes de contratos de presupuestos públicos infra financiados. Y ese reconocimiento se lo han tenido que ganar las personas trabajadoras del sector, mediante las sucesivas huelgas, demostrando a empresas y entidades públicas, que no se puede vivir en paz social sin respetar unas condiciones

dignas para las personas trabajadoras. Era una situación insostenible para un sector esencial que depende de la contratación pública municipal. Pero ha sido la lucha sindical desde CCOO, la que ha puesto este problema en el centro de la agenda. Desde la primera huelga, en Manacor de FCC LUMSA en junio de 2018, se han sucedido un total de 27 huelgas de empresa, de municipio en municipio, Muro, Alcúdia, Sant Llorenç, Capdepe-

ra, Es Raiguer, etc., para conseguir convenios de empresa que mejorasen las condiciones, y al final una huelga general del sector en Baleares que ha obligado a la firma de un convenio autonómico digno. Todo ello, gracias al gran trabajo y enorme esfuerzo realizado por Miguel Pardo, Secretario General de CCOO Hábitat de Baleares, de la comisión negociadora y de la inestimable ayuda de su portavoz Francisco Lahilla, que se encuentra hospitalizado y del cual de-

seamos una pronta recuperación y mandamos todo el apoyo. Se han pateado todas las empresas y pueblos, informando a las personas trabajadoras, organizando asambleas, votaciones y huelgas. Teniendo su punto álgido en la votación de huelga general del sector, votada por unanimidad de los 400 trabajadores y trabajadoras que acudieron a la asamblea general en el Teatro Sindical de CCOO.

Después vino el juego sucio de las empresas, y entidades públicas, contra el derecho fundamental de huelga, imponiendo servicios mínimos abusivos y con actitudes de persecución mediática y antisindical contra nuestro secretario general de Hábitat de CCOO, por unas grabaciones sacadas de contexto, con el vano interés de desmovilizar la lucha. Pero, el apoyo recibido por los compañeros y las compañeras -y el seguimiento masivo de la huelga general- demostró que ante las injusticias sólo sirve la unidad y la lucha.

Tras jornadas maratónicas de negociación se consiguió la firma del primer Convenio Colectivo Autonómico de Limpieza Viaria y RSU de Baleares, el pasado 15 de marzo, tras ser aprobado en las múltiples asambleas por las personas trabajadoras en Mallorca y Menorca, con un total de 530 votos, 474 a favor, 36 abstenciones, 19 en contra y un nulo, siendo ratificado el convenio por amplia mayoría. Un convenio que no sólo consigue mejoras salariales sustanciales, que partiendo de 13.000€ anuales, alcanza los 19.800€ los peones o incluso los 23.300€ en el caso de los conductores, sino que también consigue mejoras en derechos sociales como el complemento por IT o los días de licencias. ■



Del aplauso a las agresiones constantes para los profesionales de la salud

Según cifras publicadas por IBSALUT, las agresiones se distribuirían a lo largo del año 2021 en la siguiente proporción del nivel asistencial en el que se produjeron las agresiones: un 52% en Atención Primaria incluyendo en este ámbito al 061 y el 48% restante a nivel hospitalario.

Los datos indicativos sobre ofensivas a las y los profesionales del ámbito sanitario han mostrado un incremento de las agresiones de carácter verbal en los centros de Atención Primaria a raíz de la pandemia debido a que, durante este tiempo, la atención telemática ha sido prioritaria.

Tristemente, vemos de manera casi diaria como el personal que nos cuida e intenta sanarnos cuando nos encontramos más desvalidos,

cuando enfermamos, recibe como pago a su buen hacer, amenazas y agresiones tanto verbales como físicas.

Recientemente, el 12 de marzo, se ha celebrado el Día Europeo contra las Agresiones a Profesionales Sanitarios. Según datos del Colegio de Médicos, a lo largo del año 2021 se notificaron una incidencia de 19 casos de agresiones, lo que significa un incremento del 20% más con respecto al año 2019. Cabe resaltar el aumento de las

agresiones al personal administrativo.

En los últimos meses, hemos visto como un elemento altamente preocupante el incremento de las agresiones verbales, manteniéndose la incidencia de las físicas.

Las causas de estas agresiones pueden ser variadas, constituyendo un amplio abanico entre los que describir, como uno de los motivos principales, el descontento por parte del usuario por los tiempos de espera, el desacuerdo

en relación a su valoración/diagnóstico, el rechazo de sus demandas -prescripción de medicación, bajas, etc.-.

Destacar que la mayoría de los profesionales agredidos no presenta denuncia o no lo comunican, y ese delito si no se comunica no queda reflejado y, por tanto, no existe. Debemos comunicar las agresiones que se sufren y no dejarlas correr, ya que si el día a día de los profesionales que velan por nuestra salud ya es difícil, por lo que

su labor lleva implícito, esto supone un estrés añadido que puede causar graves daños emocionales y puede conllevar a un aumento de la ansiedad a la hora de realizar sus funciones.

Resulta de vital valor para paliar esta situación, concienciar a la sociedad de la importancia de aprender a "cuidar al cuidador", no culpabilizando de aquellos temas que puedan quedar fuera de su alcance, más allá de sus funciones como vigilantes de nuestra salud, insistiendo en que canalice sus quejas hacia la manera formal de plasmarlas de manera civilizada en todo momento.

El personal sanitario incluyendo a celadores, administrativos y demás categorías, cuya actividad debido a lo específico de su labor, agravada por la turnicidad, a los constantes cambios de hábitos en sus vidas familiares y personales, con la gran dificultad para llevar a cabo la conciliación de la vida familiar, etc. Quienes siempre en momentos de riesgo, tales como han vivido recientemente debido a una Pandemia, deben soportar situaciones extremas, nuevamente ven como se les "culpabiliza" de lo defectuoso que pueda llegar a ser el sistema, haciendo que su día a día se transforme en un caminar laboralmente cuesta arriba, colocándolo en una situación riesgosa por el mero hecho de desempeñar su trabajo, vocación y buen hacer, en definitiva: por cuidarnos.

Lo realmente triste es que hemos pasado de unos aplausos -que no pedimos y que nos infundió coraje para seguir luchando durante esta dura etapa de la pandemia- a recibir insultos, amenazas y agresiones físicas, cuando ahora que estamos agotados tanto psíquica como físicamente, es cuando más necesitamos sentir ese apoyo que un día se nos dio. ■



Isabel A. Bernardo Cera
Secretaria General FSS
CCOO de Illes Balears

La nova llei d'Educació i els Currículums



Plantejant dubtes sobre la implementació de les noves lleis i especialment sobre els currículums.



Mario Devis Lujan
Secretari General
Federació d'Ensenyament
CCOO Illes Balears

Ha costat quasi dues legislatures aconseguir una llei educativa Balear, s'han hagut de fer moltes reunions i quantioses aportacions en tots els tràmits d'exposició. La llei definitiva ha variat molt des del primer avantprojecte, perquè s'han acceptat centenars d'esmenes fins aconseguir el consens i la

majoria parlamentària per treure endavant una llei educativa, la qual cosa és una tasca prou complexa i mica fàcil. Podem considerar que la llei educativa Balear és una llei insuficient, ja que no resol tots els problemes de l'educació, però si que es tracta d'una llei necessària, al manco per establir un marc legislatiu autonòmic en virtut de

la Llei de Normalització Lingüística, el Decret de Mínims i l'experiència als centres escolars dels darrers anys; apostant pel català com a única llengua vehicular, vaja la que s'ha d'emprar habitualment a la comunitat educativa. La nova llei no resol els problemes existents en l'àmbit educatiu, no recull el reconeixement de la insularitat, ni millores sociolaborals per el professorat. A més a més, obri la porta a la perfilació de places, una tria a dit del professorat, cosa va en contra dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat en el sistema públic. Tampoc resol qüestions importants com la promoció i titulació de l'alumnat amb matèries suspeses. Una llei també incompleta.

A més a més, les presses fan que els decrets autonòmics per concretar la llei seran per tràmit d'urgència; la qual cosa implica una minva important del debat amb la comunitat educativa, podem considerar que la implementació dels nous currículums és massa precipitada, i amb absoluta manca de planificació per la seva aplicació aquest proper curs 22-23. A hores d'ara, només s'ha aprovat el currículum d'infantil i estudien les al·legacions al currículum de primària; llavors manca tot el

la transferència de competències en matèria d'educació.

Aquesta també podem considerar que estableix un full de ruta per la millora de l'educació, ja que legislativament augmenta i blindat la inversió en educació: augmenta significativament les ajudes per l'educació 0-3, augmenta el pressupost d'educació al 5% del PIB, assegura inversions per plans en infraestructures i la reducció del 10% de les ràtios, com us deia, necessària però insuficient.

La llei finalment va apostar per un model lingüístic que es basa en

la transferència de competències en matèria d'educació.

Passat ja la meitat del present curs les incerteses són totals, ja que manca moltíssima concreció, tant en el contingut, com en la seva implementació des de l'enfocament d'un tractament competencial, tal i com assenyalava la LOMLOE. Un canvi substancial per al qual manca molta formació als docents, especialment formació als centres per aplicar-la als diferents projectes. Manca l'elaboració del material (tant per el professorat com per les editorials),

hores de coordinació dins l'horari per treballar projectes interdisciplinaris, i un llarg d'etcèteras que són fruit de la improvisació, les presses i la manca de planificació. Una implementació i planificació que hauria de tenir en compte la necessària formació pedagògica i didàctica en els mateixos centres, formació adaptada als diferents projectes per formar al docent en les metodologies associades als projectes educatius específics de cada centre.

Caldria implementar aquest nou model d'ensenyament sense pressa, amb planificació, formació i dotació de recursos necessaris perquè sigui veritablement un canvi de paradigma en l'educació, ja que parlem d'uns canvis per als que molts de centres i docents encara no estan preparats; uns canvis que provocaran molts de problemes organitzatius, i un important excés de càrrega burocràtica.

Semblaria molt recomanable prorrogar la implementació de la llei i dels currículums, dotant de molta flexibilitat, més formació als centres i un augment de recursos humans i materials; per així assegurar la qualitat dels ensenyaments i una correcta transició al nou model educatiu.

D'altra banda, ha quedat palès la necessitat de la reducció de ràtios per escometre aquests canvis que planteja el nou model educatiu, per això hem d'exigir que l'augment al 5% del pressupost en educació, sigui reflectit inicialment en el plan de noves infraestructures i posteriorment en l'augment del nombre de docents necessaris per reduir les ràtios. Hem de seguir lluitant per aconseguir més aules i més docents, ido si una cosa ens ha demostrat la pandèmia, és que la reducció de les ràtios millora l'atenció i la qualitat de l'educació. ■

Vivienda para trabajar sí, pero no a cualquier precio

Sin perder de vista la complicada situación sanitaria que hemos vivido estos dos últimos años y a las puertas de la Semana Santa, vemos como empiezan a llegar los primeros turistas a nuestras islas dando así el pistoletazo de salida a una nueva temporada turística que viene cargada de una ilusión colectiva por recuperar la normalidad laboral y social.

Aunque el escenario a priori puede parecer complicado o incierto debido a los acontecimientos que nos rodean actualmente, me refiero a la terrible guerra que padece Europa y que ha tenido como consecuencia - o en muchos casos ha servido de excusa - para el aumento de los precios de los carburantes, de la energía o de los productos más esenciales de la lista de la compra. Lo cierto es

que en estos momentos siempre que no haya ningún otro tropiezo, todos los indicadores apuntan a que tendremos una buena temporada turística similar a la del año 2019. El volumen de reservas, aunque se ha ralentizado tímidamente, aumenta especialmente para los meses de verano, así como, también aumentan las frecuencias de los vuelos que operan en los aeropuertos de las islas.

Como en años anteriores a la pandemia sanitaria, parece previsible que las personas trabajadoras que prestan sus servicios en el sector turístico van a padecer nuevamente los mismos problemas y abusos que todos conocemos y que básicamente se resumen en que no se respetarán las jornadas y descansos que establecen los convenios colectivos de aplicación, las plantillas serán muy ajustadas y por debajo de lo realmente necesario y por ende se incrementarán las cargas de trabajo, todo ello motivado nue-

vamente por el aprovechamiento y el discurso quejicoso empresarial al que nos tienen acostumbrados, que no es otro que el de la incertidumbre, la complicada situación y las pérdidas económicas que arrastran de los dos últimos años.

Pero en esta ocasión dos graves problemas se ciernen sobre la temporada turística, no son problemas nuevos, pero sí que alcanzarán niveles más que preocupantes. Como todos conocemos, muchas son las personas trabajadoras que se desplazan cada año a nuestras islas para

trabajar durante la temporada; pues bien, el primero de los problemas viene dado porque, en muchos casos durante estos dos años de inactividad, estas personas han encontrado trabajo en sus lugares de origen en sectores diferentes al turismo; si esto lo sumamos al segundo problema estructural que padecemos en nuestra comunidad autónoma que no es otro que la dificultad para encontrar vivienda a un precio asequible, el resultado de la operación nos refleja como resultado que muchas personas no se trasladarán este año a Baleares

para prestar sus servicios, podemos afirmar que esta temporada va a haber verdaderas dificultades para encontrar profesionales especialmente para los sectores de la hostelería y la restauración, así como, que no habrá suficientes trabajadores y trabajadoras para afrontar el volumen de actividad previsto para este año. Esta situación va a ser una dificultad común en todas las islas, pero mucho más acusada en el caso de la isla de Ibiza tal y como ya hemos podido comprobar en años anteriores a la crisis. La dificultad para encontrar vi-

vienda requiere de un análisis mucho más profundo y sosegado, ya que no es únicamente un problema laboral, lo es también social aumento de vivienda que los propietarios deciden destinar al alquiler vacacional y los precios que se les aplican, sobre todo en los meses de verano, hacen muy difícil que las personas jóvenes puedan emanciparse y desarrollar un proyecto de vida.

En nuestra opinión la solución al problema de la vivienda, entre otras cosas, requerirá de una apuesta valiente por parte de los gobiernos central y autonómi-



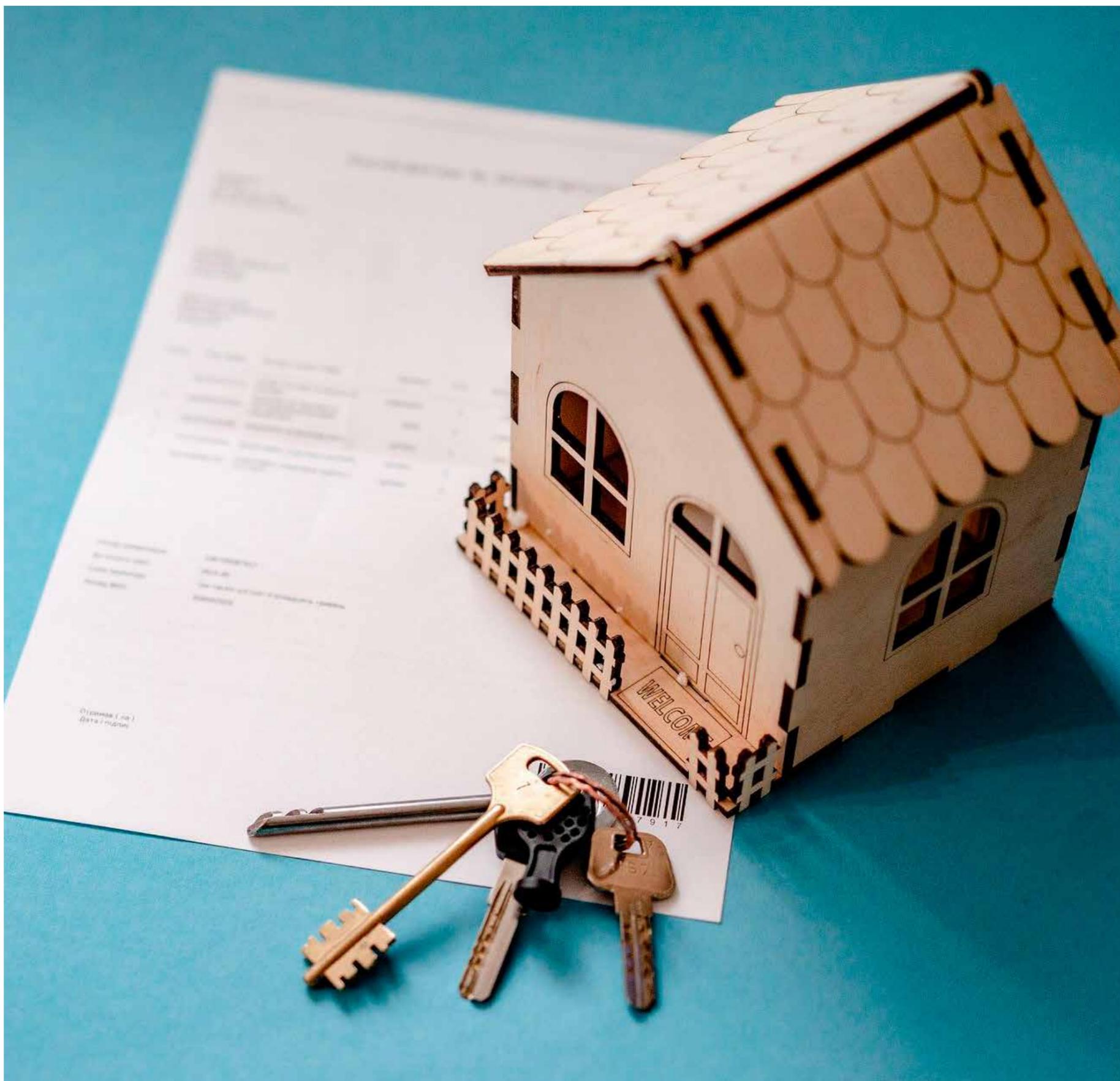
Silvia Montejano
Secretaría General de la
Federación de Servicios
CCOO Illes Balears

cos, de una gran inversión para crear muchas más viviendas de protección oficial, así como, de la creación de parques de viviendas destinados a alquileres sociales que sean accesibles para la ciudadanía en general y para aquellas personas que tengan las rentas más bajas en particular.

Mientras tanto y a la espera de que estas soluciones lleguen, si es que llegan algún día, las empresas de Baleares ya son plenamente conscientes de las dificultades que tienen las personas trabajadoras para encontrar un alquiler asumible ganando un salario medio, ya que, en muchos casos, incluso trabadores y trabajadoras con cierta antigüedad en sus centros de trabajo están rechazando el empleo por este motivo.

Ante esta situación muchas empresas están buscando la manera de hacer frente al problema, aunque todos somos conscientes de que no es una solución definitiva sino una manera transitoria y urgente de salir del paso, por ello, las empresas están incluyendo el alojamiento de las personas trabajadoras en sus ofertas de trabajo. Unas ofrecen el alojamiento en sus propios establecimientos, otras lo hacen en bloques de apartamentos de su propiedad, otras alquilan directamente viviendas que luego utilizan de manera compartida los trabajadores a las que contratan tal y como ya sucedía en los años sesenta y setenta en nuestras islas.

Esta medida podría ser acertada si las condiciones del alojamiento no se vieran denigradas de nuevo por la avaricia empresarial, hay que tener muy claro que las condiciones de la vivienda han de ser dignas para las personas que la habitan, sobre todo si hablamos de habitaciones, apartamentos,



estudios o pisos compartidos.

Se debe garantizar la privacidad y el espacio vital de las personas, es decir, no se puede hacinar a las personas en espacios pequeños; el mobiliario debe ser el adecuado, o lo que es lo mismo, no se puede dormir en camastros en el suelo; las viviendas o habitaciones deben estar dotadas de instalaciones que permitan el aseo y la higiene, lo que viene a ser que tengan cuartos de baño completos, así como, también tienen que disponer de cocinas que garanticen que las personas se puedan preparar sus comidas si no disfrutan de la manutención completa en los propios centros de trabajo.

Pero lo que es totalmente intolerable es que se chantajee o se utilicen las condiciones laborales como moneda de cambio para poder tener acceso a un alojamiento a la vez que se precarizan las condiciones de trabajo, aunque no debería ni plantearse siquiera, la realidad es que es habitual que las empresas exijan a los/as trabajadores/as que realicen horas extraordinarias diarias, que trabajen los días libres o que tengan disponibilidad las 24 horas del día a cambio de tener un sitio para vivir.

Aunque parezca que hemos retrocedido en el tiempo o que estas cosas solo pasaban en el siglo pasado, la realidad es que es un tema de rabiosa actualidad porque ya son muchas las personas que se encuentran actualmente en esta situación.

No retrocedamos ni un paso en nuestros derechos, no permitamos los abusos y trabajemos codo a codo para que el conjunto de la sociedad tengamos unas condiciones laborales y una vida digna. ■

Una ley para avanzar en la calidad en el empleo y en los derechos sociales

Quiero ante todo agradecer la oportunidad que me ha ofrecido CCOO para poder participar en esta publicación para hablar de uno de los hitos alcanzados en estos últimos tiempos, que va a repercutir positivamente en una gran parte de trabajadoras y trabajadores que se ocupan en nuestra Comunidad. Me refiero a la nueva Ley para la circularidad y la sostenibilidad en el turismo, que entrará en vigor este mismo año y que incorpora importantes novedades que deberán incidir en la calidad del empleo y en un mejor bienestar para el colectivo de personas trabajadoras.



Iago Negueruela
Conseller de Model
Econòmic, Turisme i Treball
Govern de les Illes Balears



Alas puertas del inicio de una nueva temporada turística y aún con nubes en el horizonte a causa del conflicto bélico provocado por Rusia contra el pueblo de Ucrania, nos enfrentamos a un nuevo período donde la recuperación económica y del empleo será un hecho. Volveremos a ver cómo los establecimientos turísticos acogen visitantes casi a niveles anteriores a la pandemia, con todo lo bueno que ello significa, pero también con todo el esfuerzo añadido que eso conlleva.

No hay que permitir, en todo caso, que una mayor actividad económica implique una sobrecarga en las tareas diarias. Y ese es, precisamente, uno de los principales objetivos que emanan de la futura Ley turística, en la que, cabe recordarlo, Comisiones Obreras ha participado activamente a la hora de diseñar las nuevas reglas de juego que regirán para el sector turístico y las actividades asociadas en su cadena de valor. Es por eso, y no es por casualidad, que el primer eje de la ley para la circularidad y sostenibilidad en el turismo se centra en

los aspectos más sociales. Me enorgullece poder decir que esta es la primera normativa turística de las Islas Baleares (y de España) que aboga por compatibilizar la mejora del producto turístico con el bienestar de las trabajadoras y trabajadores del sector, teniendo en cuenta la coexistencia en espacios turísticos de visitantes y trabajadores. Por ello, es fundamental establecer unas bases que mejoren el producto turístico, asumiendo retos modernos como son actuaciones ecológicas, sostenibles y circulares (luego volveremos a ello), pero tam-

bién y a la vez, establecer unas nuevas reglas que nos permitan erradicar la precariedad de nuestro mercado laboral. Se trata, en cualquier caso, de un hito histórico en toda España, ya que en normativa turística nunca se había puesto el primer foco en el aspecto social, con un contenido muy dirigido a la protección de trabajadores y trabajadoras. Esto sólo ha podido materializarse gracias a la sensibilidad demostrada tanto desde este Govern, como de los propios sindicatos que, con sus aportaciones, hemos ido mejorando la norma.

Un segundo aspecto innovador es que, por primera vez en nuestro ámbito económico, esta ley turística trata a la actividad como una industria, y como tal, se ocupa tanto de la productividad de la empresa como con del conjunto de sus plantillas. Es decir, que introduce medidas que afectan y benefician directamente a las trabajadoras y trabajadores como una parte esencial de la cadena de producción. Ese supone un giro valiente, e implica que no sólo se observa la calidad final del producto o servicio, sino que incorpora también

la calidad del empleo. Y hay que avanzar que las empresas deberán ir asumiendo una toma de decisiones en clave más industrial, como por ejemplo supone asumir que la habitación de un hotel no es solo un espacio para el cliente, sino que también debe incluir aspectos que tengan en cuenta a la persona trabajadora, que interactúa en ese mismo espacio, mejorando así sus condiciones materiales de trabajo. Por tanto, la nueva normativa supone un cambio de paradigma, que se traslada a diferentes medidas muy concretas, muy claras, y con mejoras rápidamente observables.

En primer lugar, todos los establecimientos de alojamiento deberán disponer de camas elevables, mecánica o electrónicamente. Ya hay hoteles y establecimientos que están incorporando estos mecanismos, y en 2027 la medida se habrá extendido a todas las camas turísticas del conjunto de las Islas.

¿Qué beneficios supone esta medida? Muchos, y todos relacionados con la mejora de la salud de las camareras de piso. Estudios previos elaborados desde el Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL) nos muestran que incorporar camas mecanizadas eliminará a cero los accidentes de trabajo por sobreesfuerzo a la hora de hacer una cama, y se reduce a la mitad la siniestralidad total del colectivo de camareras de piso. Y esto es así porque no sólo desaparece el riesgo de lesión por hacer las camas, sino que la supresión de ese sobreesfuerzo repercute positivamente en la siniestralidad en general.

También en el sentido de reducir las cargas físicas, se han suprimido determinados elementos de mobiliario en las habitaciones y otros aspectos como son la obli-



gatoriedad de los “amenities”, que frecuentemente aumentaban la carga de trabajo y el esfuerzo físico para un colectivo, el de las camareras de piso, que aún padece niveles de precariedad en su trabajo.

Otro aspecto que pasa a tener mayor vigilancia desde la entrada en vigor de Ley es el índice de estrés térmico. Será obligatorio el control de temperaturas en los centros de trabajo, y muy en especial en las cocinas y los co-

medores, donde se sufren altas temperaturas, especialmente en la época estival.

Como ejemplo, una primera consecuencia directa de esta medida será que muchas de las cocinas de hoteles y restaurantes deberán instalar sistemas de climatización para evitar contrastes térmicos, y mejorar así las condiciones de salud y seguridad del personal de cocina y sala.

Sin querer ser exhaustivo, la Ley incorpora muchas más medidas

de carácter social, que afectan directamente a las personas trabajadoras, aunque a primera vista no sea tan evidente. Otra medida que ilustra esta afirmación es el establecimiento de un registro de las personas que presten algún servicio en las viviendas turísticas vacacionales. Con esta acción, se pretende que las personas trabajadoras que realicen labores complementarias de limpieza, mantenimiento, jardinería... tengan un trabajo estable, evitando

así intrusismos y precarización de las actividades y apostando claramente por una senda de calidad en el empleo.

Por último, quiero añadir un último elemento recogido por la ley, donde el papel de CCOO ha sido fundamental, ya que la normativa prevé que se desarrolle un estudio de cargas de trabajo. Este documento, que será una realidad en un año, supondrá una hoja de ruta para profundizar en los aspectos de salud y de segu-

ridad laboral y que hoy, quizás, permanecen menos evidentes. Sólo con un estudio completo, que afecte a todo el personal de cada empresa, podremos mejorar permanentemente las políticas a desarrollar desde el IBASSAL.

Es evidente que toda norma puede ser mejorada y siempre hay margen para incorporar nuevos elementos, pero lo innegable de esta norma es que ha puesto un claro acento en aspectos que afectan directamente a las

plantillas, a nuestras trabajadoras y trabajadores, ya que estos son, sin duda alguna, el principal activo de nuestra industria turística. Somos un destino turístico de primer orden. Con la ley para la circularidad y la sostenibilidad en el turismo también queremos ser un referente por cómo estamos construyendo nuestro destino, desde el consenso y atendiendo también las necesidades de nuestro mercado laboral. ■

I ara què?... Ara, CES



Rafel Ballester
President del Consell
Econòmic i Social de
les Illes Balears

M'agradaria aprofitar aquestes línies per a parlar del Consell econòmic i Social de les Illes Balears, una de les institucions més desconegudes de la nostra comunitat.

El nostre Estatut d'Autonomia defineix en el seu article 78 el Consell Econòmic i Social (CES) com "l'òrgan col·legiat de participació, estudi, deliberació, assessorament i proposta en matèria econòmica i social". I mitjançant la Llei 10/2000 de dia 30 de novembre, es crea el Consell Econòmic i Social de les Illes Balears com un marc estable de comunicació i diàleg entre els agents econòmics i socials, com també d'aquests amb l'administració autonòmica. Sense oblidar-se'n també de la seva configuració com a òrgan de consens i reforç de la participació de la societat civil organitzada i representada en el CES. Entre les funcions més reconegu-

des del CES està la d'emetre dictàmens que acompanyin la tramitació de les normes, així com la d'elaborar informes i estudis sobre qüestions socials i econòmiques que puguin tenir transcendència en un futur. Els dictàmens estan elaborats pels serveis jurídics del CES amb les aportacions de les Conselleres i Consellers que actuen com a representants de les seves organitzacions, i que poden fer propostes per via de les comissions de treball designades per a cada cas. Aquests estudis poden ser tant per encàrrec d'algun òrgan extern al CES, com també per iniciativa pròpia. M'agradaria en aquest punt destacar un estudi recent fet pel CES, encarregat per la Conse-

lleria d'Hisenda en relació al repte demogràfic. Segur que els sona el terme "España Vacuada", on moltes comunitats del nostre país reclamen polítiques per a lluitar contra la despoblació que estan patint els seus territoris i sol·liciten finançament per aquestes polítiques. Doncs com també segur coneixen, la realitat de les Illes Balears és l'oposada, la nostra comunitat és la que més pressió demogràfica suporta, no només en temporada turística, sinó també la resta de l'any, amb el que això suposa de pressió sobre la xarxa d'infraestructures, sobre el territori, sobre el mercat de treball... És aquest informe del CES relatiu al repte demogràfic el que ha marcat la posició de les Balears

davant l'Estat espanyol en relació a aquesta problemàtica, per tant, serveixi com a exemple de la utilitat d'aquests informes. I és en aquest punt on m'agradaria posar de relleu la importància que té, i que ha de seguir tenint en un futur una institució com és el CES. Estam experimentant un moment de canvis constants, que ens obliguen a prendre decisions en el present, però que tindran importància en el futur. Les actuals urgències mediambientals, socials i econòmiques ens obliguen a treballar en un gran pacte socioeconòmic, que marcarà el futur de les properes generacions. Cal afrontar qüestions com el canvi climàtic, la digitalització, la necessitat d'un nou contracte

social, l'etern debat a la nostra comunitat sobre quin ha de ser el nostre model econòmic...I tot això s'ha de resoldre des del consens i la reflexió conjunta. Per això és necessari un espai de debat, un lloc on la societat civil pugui expressar-se, dialogar, discutir i entenent i acceptant totes les sensibilitats, ser capaços d'arribar a acords. I aquest espai és el CES, un foro on els diferents agents socials puguin proposar debats que per ells siguin importants. Com a societat tenim temes pendents de debatre, problemàtiques que cal afrontar, però que ho hem de fer des d'una visió pactada i de llarg recorregut: Quin ha de ser el nostre Model Econòmic?

Com hem d'abordar el problema del nostre model energètic? Serem capaços d'assolir un model sostenible, renovable i descarbonitzat?

Com hem d'afrontar la sortida de la crisi? Sense cap mena de dubte ha de ser una sortida sostenible, però no només en termes mediambientals, sinó també socials i econòmics. Hem d'esforçar-nos per a que la redistribució dels nostres recursos arribi a tota la societat.

El CES està legitimat per la seva condició d'institució estatutària per a ser l'espai on la societat civil elabori els consensos necessaris per a la transició social, econòmica i ambiental que sens dubte hem d'emprendre.

Ja a finals de l'any 2020, amb la publicació del nostre Dictamen Horitzó 2030 que versa sobre "La prospectiva econòmica, social i mediambiental de les societats de les Illes Balears" que ens va encarregar el Govern, el CES començà a traçar el camí que han de seguir les Illes Balears en aquesta transició econòmica i social de la que parlo.

En aquest dictamen s'assenyalaven tota una sèrie de temes rellevants de cara al futur, però ens cal un pla estratègic per assolir-los, i és el deure de les administracions liderar aquest full de ruta, i és funció del CES acompanyar aquest pla de treball amb la deliberació i els consens necessaris. En un moment de tanta polarització política i social, el CES ha de ser un element de reequilibri entre les parts, rebaixant les tensions actuals. Per tot això, crec fermament que el CES és ara més important i necessari que mai, perquè és l'eina capaç d'oferir una visió estratègica, de consens i de llarga durada.

Ara... CES. ■



Els mallorquins a l'olimpíada que no fou. Expedició a l'Olimpíada Popular de Barcelona, 1936



Equip de ciclistes mallorquins seleccionats per acudir a l'Olimpíada Popular de Barcelona. D'esquerra a dreta Monmany, Caldentey, Vich, Mateu i Maimó. A davant, assegut, el director de l'equip, el germà de Monmany. (Arxiu particular de la família d'Esteve Caldentey Adrover i Amics del Museu de Manacor)

L'any 1931 el Comitè Olímpic Internacional havia d'escollir quina ciutat seria la seu per celebrar els Jocs Olímpics de 1936. Barcelona era la que més possibilitats tenia però l'adveniment de la II República provocà que el COI, un organisme fortament aristocratitzat, es decantàs per Berlín.



Pau Tomàs Ramis
Mestre d'escola i investigador

Tant el Comitè Olímpic Espanyol com l'Internacional no mostraven gaire simpatia ni pel nou govern de l'Estat ni pel pas d'un règim monàrquic a un de republicà. Preferien cedir l'organització a un govern com l'alemany que els era molt més proper ideològicament parlant. Però el 1933 Adolf Hitler va assumir el poder d'Alemanya i la designació olímpica de Berlín prengué una altra dimensió. Moltes democràcies europees i els EEUU mostraren els seus temors, inclús la disconformitat, de mantenir Berlín com a seu olímpica ja que aquell fet podia suposar la legitimització del nazisme i les seves

tesis supremacistes, racistes i antisemítiques. Però el COI no es feu enrera i mantengué la capital d'Alemanya com a ciutat on es celebrarien els Jocs de 1936. Degut a això, i després d'un procés on el caliu covava, sorgí la idea de celebrar a Barcelona una contraolimpíada de caràcter obrer i proletari. S'anomenaria Olimpíada Popular i seria una mostra d'esport i folklore on hi serien convidats a participar tots els països, nacions i territoris que s'afegissen a la lluita antifeixista. El caràcter dels esportistes que hi acudissen havia de ser amateur i tendria lloc entre els dies 19 i 26 de juliol, poc abans de la inauguració dels JJOO de Berlín.



Orfeo Lirio Rojo del Centre Obrer de la Vileta. (Fotografia de l'Arxiu particular d'Irene Cardona Carreras)

La decisió s'havia pres entre finals d'abril i principis de maig d'aquell mateix 1936 i tot i el poc temps per organitzar-ho s'esperava la participació d'uns 5.000 esportistes i més de 20.000 visitants. Aquella cita també s'havia de convertir en una mostra de folklore mai vista on hi participassen diversos elements de la cultura popular i tradicional arribats d'arreu del planeta.

Per tal d'organitzar l'expedició mallorquina que hi havia d'acudir es fundà el Comitè Pro Olimpíada Popular de Palma de Mallorca, presidit pel jove socialista Ferran Rado Moragues, mentre que el també socialista Vicenç Garcés Bonafè en seria el secretari. S'acordà intentar fer seleccions d'esportistes i d'elements del folklore de l'illa i cercar el suport moral i econòmic de les institucions. Per això, ja entrat el mes

de juliol, quan Garcés havia agafat la presidència del Comitè i un altre socialista, Mateu Abraham Abraham, ocupava el secretariat, poc abans de l'inici de l'Olimpíada Popular, dirigiren una carta a tots els Ajuntament de les illes i a la Diputació Provincial demanant una aportació econòmica per tal de poder assumir les despeses de l'expedició.

Els viatgers olímpics

L'expedició mallorquina que havia d'acudir a l'Olimpíada de Barcelona estava formada per esportistes de futbol, boxa, ciclisme i atletisme, per mitja dotzena d'orfeons de cantaires, per la Rondalla Mallorquina, un dels grups de ball de bot més coneguts del moment, i la parella de gegants de Palma. A més hi viatjaven aficionats a l'esport com a espectadors i una gran quantitat de gent

que aprofitava la rebaixa dels bitllets del viatge per anar a visitar la ciutat comtal un parell de dies. També, i degut al caràcter obrerista, antifeixista i esquerrà de l'esdeveniment s'hi embarcaren sindicalistes i polítics de totes les tendències ideològiques de l'esquerra mallorquina. Socialistes, comunistes, ugetistes, cenetistes, poumistes, federalistes, llibertaris, massons...

Per altra banda cal esmentar que les principals institucions de l'illa donaven suport tant a l'expedició com a l'esdeveniment català en si. Tant és així que tant Emili Darder, batle de Palma, com Jaume Garcia, president de la Diputació Provincial, havien acceptat ser Presidents d'Honor del Comitè organitzador mallorquí.

El viatge

Així, dia 18 vespre, sense que

encara haguessin arribat notícies clares del cop d'estat militar que s'havia produït al nord d'Àfrica i a la Península contra el govern de la República, l'expedició olímpica mallorquina salpà rumb a Barcelona amb la motonau Ciudad de Barcelona, el vaixell que habitualment feia el trajecte entre Palma i la capital catalana. L'expedició era formada per unes 650 persones, una delegació força important pel poc temps que hi havia hagut per organitzar-la.

La travessia nocturna cap a Barcelona fou tranquil·la i sense as-sabentar-se de res del que estava passant ja a la Península o a la pròpia illa que havien deixat enrere. L'expedició comptava arribar el matí de dia 19 a Barcelona, desembarcar i estar preparats per l'horabaixa acudir als actes inaugurals de l'Olimpiada Popular. Tot el que havien imaginat les setmanes abans quedà en no res quan amb la primera llum del dia arribaren a la ciutat comtal. Un grup de militars rebels ja havien intentat fer-se amb el control de Barcelona i la població, juntament amb algunes dotacions de forces de seguretat lleials a la República, els havien fet front.

Des del vaixell es sentien dispar de fusell, de pistoles, explosions, les sirenes de les fàbriques, es veien algunes columnes de fum i avions que els sobrevolaven. Eren les primeres lluites a la capital catalana entre els revoltats i els que defensaven la legalitat republicana. Després d'estar unes hores aturats al port, i sense haver tocat terra, es decidí, per tal d'allunyar-se de qualsevol perill, fer mitja volta i retornar cap a Mallorca. L'Olimpiada Popular s'havia suspès i aquell somni olímpic s'havia esvaït, però ara el que calia era poder tornar sans i estalvis. El trajecte de retorn es feu el vespre del 19 de juliol. La tensió

d'alguns viatgers era evident, tot i que molts es resignaren i aprofitaren el viatge per dormir a la bodega del vaixell, com per exemple conta que va fer el socialista ciutadà Miquel Rigo que hi havia viatjat amb la seva dona, Reyes Díaz Fortuny, que estava embarrassada de dos mesos, i amb la seva filla petita Iris, de només catorze mesos.

Però tota l'esperança dipositada en el retorn a Mallorca també s'esmicolà quan a l'alçada de Sa Dragonera, ja veient terra ferma i casi tocant-la, el Ciudad de Barcelona rebé un radiotelegrama provinent d'un altre vaixell, el Ciudad de Tarragona, avisant-lo que l'illa havia caigut de banda dels revoltats i que s'havia sumat així al bàndol d'aquells que s'havien aixecat contra la República. En aquells moments el vaixell va alentir la marxa i tenint en compte que molts dels integrants d'aquella expedició olímpica eren representants de partits i sindicats d'esquerres i cantaires d'orfeons republicans i també d'esquerres, entre d'altres el de la Casa del Poble, el del Socors Roig Internacional o el Lirio Rojo de sa Vileta, del que en formava part, per exemple, el picapedrer ciutadà Pere Cerdà Mas (a. Patrás), comunista afiliat a la UGT i a SRI, es decidí tornar a fer mitja volta i intentar retornar al port de Barcelona per tal de proveir-se de queviures i, allà, decidir què fer. Una decisió que, sens dubte, salvà la vida a molts d'aquells viatgers que eren esperats al moll de Palma amb ànsia per aquells que ja s'havien autoproclamat autoritats militars i civils de l'illa.

El viatge, ja el tercer que feien, fou tens i un cop a Barcelona, per segona vegada, tampoc no els deixaren desembarcar. Els enviaren a Tarragona on, a la fi, pogueren tocar terra i apaivagar la



Cartell de l'Olimpiada Popular de Barcelona

fam que estrenyia ja de valent els estómacs dels viatgers.

Allà, aquells dies, presenciaren la crema d'algunes esglésies, inclús l'afusellament d'alguns religiosos. Era el primer contacte que tenien amb la nova situació de l'Estat. La Guerra Civil havia co-

mençat i a aquells mallorquins els havia aplegat al mig de la mar. Començava una odissea que per molts s'allargaria tres, quatre, cinc o més anys.

Després de tres dies de ser a Tarragona l'expedició mallorquina rebé l'ordre de retornar a Barce-



Part de l'expedició mallorquina, alguns d'ells futbolistes, al vaixell mentre estaven instal·lats al Port de Barcelona.

lona amb el vaixell. Un cop allà alguns dels passatgers davallaren a terra i començaren a cercar-se la vida, però la majoria quedaren a viure dins la mateixa nau que es va convertir en una mena d'hotel flotant.

El desembarcament republicà

Al cap d'un setmanes els expedicionaris mallorquins saberen que el capità Bayo estava reunint tropa per tal de fer un desembarcament a Mallorca i prendre el control de l'illa. Un bon grapat de joves i algunes al·lotes, entre les que hi havia, per exemple, Maria Díaz Fortuny, Magdalena Company o Antònia Garcés Bonafè, es presentaren voluntaris i voluntàries per anar amb les tropes republicanes a intentar recuperar l'illa. Alguns ho feien amb la intenció de simplement retornar a casa seva, altres per les seves fortes conviccions ideològiques. Entre aquests hi havia socialistes com Miquel Rigo Ferrer, Gabriel Cerdà Mulet, Antoni i Francisco Lladó Font, Mateu Abraham, Vicenç Garcés; comunistes com Joan Picornell Femenies o Pere Canals Cabrisas; poumistes com Antoni

Bauzà Servera; republicans federals com Rafel Seguí Garriga,...

Fos com fos foren uns 150 joves, entusiastes, que formaren la Centúria dels Mallorquins. Després d'estar uns dies concentrats a Maó foren portats cap a les costes del llevant mallorquí on s'enfrontaren amb les tropes que defensaven l'illa a favor dels revoltats. Alguns d'aquells expedicionaris olímpics moriren en aquelles accions, la majoria, però, reembarcà cap a la Península a principis del mes de setembre quan les tropes republicanes abandonaren l'illa.

Soldats i refugiats de guerra

Molts d'aquests joves, després d'això, i quan foren cridades les seves lleves, foren mobilitzats i enviats als fronts de guerra peninsulars, mentre que una bona part de les famílies mallorquines que havien acudit a l'Olimpiada foren allotjades a una escola a la barriada barcelonina de Sarrià. Allà hi estaren fins el mes de desembre de 1936 quan, dins les mesures que la Generalitat aplicava als refugiats de guerra, condició que ja tenien els mallorquins olímpics,



Dues milicianes durant les operacions del desembarcament republicà al llevant mallorquí, concretament a ses Talaies (Sant Llorenç des Cardassar). Recentment l'investigador català Gonzalo Berger ha aconseguit esbrinar la identitat d'una d'elles, era la catalana Margarita Cabrero Guiu, de només 18 anys i militant del PSUC.

foren enviats a diferents parts de Catalunya.

La gran majoria de mallorquins foren destinats a Vic on hi varen estar des de llavors fins al final de la guerra al 1939. Les condicions de vida no foren fàcils tot i que tampoc hi estaren malament i visqueren onades de solidaritat i acolliment que els proporcionà roba, menjar i habitatge. Feien obretes de teatre, formaren un orfeó, muntaren una petita escola... i assistien a mitings organitzats des del sindicat de la UGT on hi participava com a un dels principals oradors Ignasi Ferretjans Sanjuan que havia aconseguit fugir de l'illa a finals de 1936.

El retorn a l'illa o l'exili

En acabar la guerra molts d'aquests refugiats pogueren retornar a Mallorca. La majoria es pogué reunir un altre cop amb les seves famílies, altres, després de ser investigats, foren tancats a la presó. Alguns dels dirigents més significats políticament s'exi-

liaren sense poder retornar a l'illa, mentre que la situació dels joves que havien estat mobilitzats i havien lluitat formant part de l'Exèrcit Republicà fou ben diversa. Alguns havien mort als fronts de guerra, altres aconseguiren retornar a Mallorca i, tot i ser investigats, se'n sortiren sense gaire conseqüències, com fou el cas dels llucmajorers Climent Garau o Bartomeu Sastre. En canvi n'hi hagué un bon grapat que fugint de les tropes franquistes travessaren la frontera cap a França on esperaven trobar una acollida amable. No s'havien equivocat tan mai. Al país francès davant l'allau de refugiats es bastiren camps de concentració provisionals on s'anaven internant els que hi arribaven. El tracte que els donaren no fou com si fossin refugiats de guerra, els tractaren com a presoners. La majoria d'ells es varen obligats a fer un recorregut de dos o tres anys de camps de concentració, batallons de càstig i batallons de treball forçat tant

Nines mallorquines refugiades a Vic. La primera de la dreta és Irene Cardona qui formava part de l'Orfeó Lirio Rojo i que havia viatjat a l'Olimpiada Popular fora cap familiar (Fotografia de l'Arxiu particular d'Irene Cardona Carreras)



per França com després pel territori espanyol, fins que eren llicenciats i podien retornar als seus llocs d'origen, on encara serien investigats per si tenien alguna causa pendent o si se'ls assignava alguna responsabilitat d'actuació contra el nou règim.

Una excursió olímpica i d'esbarjo que havia de durar tres o quatre dies i que es convertí en una



El Ciudad de Barcelona, el vaixell amb el que els mallorquins feren els trajectes entre l'illa i la península.

odissea on la guerra, la fam i la llunyania de la família marcaren per sempre el caràcter i la vida de molts dels integrants d'aquella expedició mallorquina a l'Olimpiada Popular de Barcelona.

Darrer apunt i reflexió

La recent aparició del llibre Els mallorquins a l'Olimpiada que no fou, obra guardonada amb el

Premi Mallorca de creació literària en la categoria d'assaig 2020 atorgat pel Consell de Mallorca, ens desvetlla fil per randa i amb emotius detalls la història d'aquella expedició mallorquina que fou silenciada durant anys i que d'alguna forma quedà a l'oblit per la por i la pressió a la que foren sotmesos els viatgers que hi havien participat.

També torna posar a sobre la taula el nom d'aquells joves dirigents d'esquerreres que durant el període republicà lluitaren per construir una societat millor, més moderna, avançada, on els treballadors poguessin desfer-se del jou burgès i caciquil que els esclafava. Uns noms que, desgraciadament, també en molts de casos foren oblidats i amagats dins un calaix però que són la gènesi i la llavor dels partits i sindicats d'avui. Cal, per això, recuperar-los i reivindicar-los d'una manera ferma i rotunda, tan pel que feren, com pel que patirem -alguns hi perderen la vida-, com pel posterior ostracisme i oblit als que foren condemnats tant durant el període de dictadura franquista com, desgraciadament, durant bona part del període democràtic posterior. Tenim un deute històric amb tots aquells dirigents i amb Els mallorquins a l'Olimpiada que no fou, en pretenem pagar una petita part. ■

Nace la Fundación “Ateneu CCOO Illes Balears”

La Confederación de CCOO Illes Balears estaba en la idea de crear una fundación, totalmente asociada al sindicato para gestionar diversos aspectos de interés: la solidaridad internacional, el archivo histórico, los aspectos relacionados con la cultura -cuyo referente debía de ser la 1º de Mayo que había creado la Confederación estatal-.

Por diferentes razones, no terminamos de constituir la Fundación que habíamos ideado, aunque si desarrollamos, desde el sindicato, diversos proyectos solidarios con Cuba y América Latina, pusimos en marcha el Archivo Histórico y la Biblioteca.

Con el tiempo, y con nuevas perspectivas, creamos la Fundación “Ateneu CCOO Illes Balears” que en este momento no solo es oportuna sino necesaria, pues los vientos que recorren el mundo -especialmente Europa y donde nos corresponde Españanos obliga, a las gentes y organizaciones que nos movemos en

el ámbito político o social de la izquierda, y en el progresismo político, el poner en marcha instrumentos e iniciativas tendentes a mantener y preservar las conquistas sociales que durante años hemos venido acumulando, frente a la involución reaccionaria de una derecha.

Pedagogía y cultura democrática, en esto estamos, nacemos para contribuir desde nuestra organización a la lucha por las ideas, con pedagogía, la que hemos venido practicando, y la cultura democrática, que ha impregnado siempre el movimiento obrero, el sindicalismo de clase y confederal.

La Fundación “Ateneu CCOO Illes Balears” es un instrumento para ampliar la base social de nuestro sindicato a otros colectivos, que no necesariamente serán asalariados o ni tan siquiera afiliados. Para desarrollar iniciativas nuevas que vayan mas allá de la acción sindical. Para ser un agente dinamizador en el interno -y fuera del sindicato- del debate y el desarrollo del pensamiento crítico. Para ser referente de nuestro Sindica-



Josep Benedicto
Presidente Ateneu
CCOO Illes Balears



to y otras organizaciones y fundaciones análogas, y desarrollar proyectos culturales y formativos a través de seminarios, jornadas o cursos. Ser agente dinamizador del uso y el fomento de la lengua propia, el catalán, en el ámbito de nuestra organización.

Del mismo modo, será labor nuestra gestionar, mantener y desarrollar el archivo histórico del sindicato -lleno de memoria democrática- y la puesta en marcha de la biblioteca, muy enraizada con todo lo relativo al movimiento obrero y sindical.

No partimos de cero, tenemos una experiencia acumulada de actividad sindical, tenemos más de 200 m² de espacio en la tercera planta dedicada al archivo

que, de forma muy voluntariosa y durante muchos años, a venido trabajando Luis Domínguez. Se trata de que se visualice nuestro patrimonio.

Nuestro archivo histórico ha sido visitado por numerosos estudiantes y profesores de historia que han mostrado un interés específico sobre el movimiento obrero y sindical. Les ha sido muy útil este material para poder escribir parte de la historia: la de CCOO y la de la transición política. Precisamente por esto, queremos darle mayor difusión a nuestro archivo y a nuestro patrimonio para que sean muchos mas los alumnos que vengan a consultar.

Recientemente, hemos firmado un acuerdo de colaboración con

la Fundación Darder-Mascaro en un proyecto llamado “Arrels Democràtiques”. Un trabajo sobre el periodo de la transición, momentos en que éramos muy visibles y activos. Cuando este avanzando iremos dando cuentas. Mantuvimos con los compañeros de Comisiones Obreras de Catalunya, la Fundació Ciprià García y compañeros del sindicato del País Valencià, una reunión en Barcelona; en ella acordamos poner en marcha actividades conjuntas y aprovechar las sinergias y los lazos culturales que nos hermanan. Anunciaros también que estamos preparando unas jornadas para el interno del sindicato sobre la reforma laboral y sus efectos; muy enfocada a dirigentes y también

asesores laborales y jurídicos. Con la idea de que anualmente tengamos un encuentro, jornada o seminario donde tratar determinados aspectos jurídicos Terminar comentando que la Fundació “Ateneu CCOO Illes Balears” no es solo de Mallorca; la idea es hacerla extensiva al conjunto de las cuatro islas. Además, los estatutos contemplan la creación de un órgano asesor -sin configurar su modelo- queda abierto para una vez puesta en marcha, y alcanzando un dinamismo optimo, podamos determinar con mayor atino, el modelo de consejo que mejor se adapte al momento y a los objetivos del Sindicato. ■

28 de Abril 2022, Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

La prevención en el centro de la recuperación
Hacer de la salud laboral
un derecho fundamental

Tras dos años de pandemia por la COVID-19, se ha puesto de manifiesto que la salud pública y la salud laboral deben de ir de la mano. Ha quedado patente que garantizar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo ha sido una de las claves para contener y controlar la transmisión de virus en el conjunto de la sociedad.

Es el momento de empezar a evaluar los efectos que en términos de salud está teniendo esta tragedia. Más de 11 millones de contagios y de 100.000 muertes en España desde el inicio de la pandemia son la demostración más visible de la dimensión del problema, pero a medida que pasa el tiempo van aflorando otras cuestiones que afrontar, como las derivadas de los casos de COVID persistente, con consecuencias laborales para quienes lo sufren y que exigen de políticas de prevención y de seguridad social específicas que aún no se están desarrollando. Y siguen pendientes otras como que, en nuestro país, la COVID-19 sigue sin ser incluida en el listado de enfermedades profesionales, lo que hace que muchas personas trabajadoras queden desamparadas y sin la prestación que merecen.

La pandemia también ha servido para poner en la palestra el grave problema de salud mental en nuestra sociedad. Los sindicatos ya veníamos denunciando con anterioridad como la precariedad y el deterioro de las condiciones de trabajo están afectando a la salud de la población trabajadora. Las patologías derivadas de la exposición a los riesgos psicosociales no se consideran como enfermedad profesional y los trastornos mentales apenas se notifican como accidente de trabajo. Es imprescin-



dible y urgente desarrollar legislación específica e impulsar políticas públicas para afrontar este problema de primer orden, donde los servicios públicos de salud pueden impulsar diagnósticos de sospecha cuando llegan a sus consultas patologías susceptibles de ser de origen profesional.

Los accidentes de trabajo con baja repuntan un 18% respecto al año anterior, como cabía esperar después de un 2020 en el que disminuyeron un 22% por el frenazo de la actividad productiva debido al inicio de la pandemia. Si bien la incidencia de la siniestralidad se mantiene en valores inferiores a la etapa prepandemia, no es menos cierto que sigue estancada y no ha sido posible reducirla en la última década. No nos podemos resignar a contabilizar más de 1.300.000 accidentes de trabajo y más de 700 muertes al año. Cuesta mucho digerir cómo año a año siguen produciéndose muertes por causas fácilmente prevenibles y evitables como las caídas en altura, golpes o atrapamientos. En este momento en que la actividad parece que vuelve a relanzarse gracias en parte, a la puesta en marcha de los proyectos asociados al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, muchos de ellos destinados a sectores con alta siniestralidad, es esencial que el proceso venga acompañado de un impulso decidido a las políticas públicas activas en materia de prevención de riesgos laborales, así como de un aumento de la actividad inspectora.

El subregistro de enfermedades profesionales se ha intensificado durante el periodo de pandemia. Los escasísimos 9.358 partes comunicados de baja por enfermedad profesional en 2021 nos retrotraen a niveles de notificación de 2015. El procedimiento de notificación y registro es absolutamente inoperante, priva a las personas trabajadoras del reconocimiento del origen laboral de su enfermedad y del acceso a las prestaciones a las que tienen derecho, además de tener un impacto directo en la prevención porque lo que no se registra no existe y, por lo tanto, no se previene. Y si en algún tipo de patologías es especialmente escandalosa esta ineficacia es, en los cánceres de origen laboral. En 2021 sólo se han comunicado 51 partes de enfermedad profesional por agentes cancerígenos, de los cuales sólo 35 lo son con baja. Y eso cuando las estimaciones más prudentes elevan a más de 10.000 casos anuales de cáncer por exposiciones laborales en España. Capítulo aparte es la situación del amianto, un cancerígeno cuyo uso lleva 20 años prohibido y que seguirá causando enfermedad y muerte mientras no se elabore una estrategia estatal para su erradicación. La eliminación de amianto asociada a los

28 de Abril 2022, Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo



proyectos de rehabilitación de edificios para la mejora de su eficiencia energética es un buen primer paso, pero se hacen necesarias líneas específicas de financiación para desterrar al amianto de la historia de nuestro país. Debemos recordar que los poderes públicos españoles tienen una deuda con las personas que enfermaron por el amianto en tiempos en los que, a pesar de conocer sus efectos mortales, no se prohibió su uso. Por ello, hay que aprobar el fondo de compensación de las víctimas del amianto dando cobertura a las exposiciones laborales, fami-

liares y ambientales, librándoles del calvario administrativo y judicial al que actualmente se ven sometidos para ver sus daños indemnizados.

En lo que llevamos de legislatura, el Gobierno junto con los agentes sociales, hemos acometido políticas y cambios legislativos para afrontar los desafíos de la pandemia y de la precarización del sistema de relaciones laborales. Los ERTES, las subidas de SMI, la Ley Rider, la Ley del trabajo a distancia y, sobre todo, la reforma laboral, han supuesto un giro significativo en las políticas sociolaborales. La reduc-

ción de la temporalidad que ya se apunta en los primeros meses de vigencia de la reforma laboral será sin duda un vector de mejora de los indicadores de salud y seguridad en el trabajo. Es una realidad que la precariedad laboral mata y se han dado pasos importantes para acabar con ella, pero si no se impulsan políticas decididas en materia de prevención de riesgos, si no se convierte en una de las prioridades del Gobierno de coalición, dichas mejoras pueden verse anuladas.

En este contexto, el Gobierno debe abrir una mesa

de diálogo social para poner el foco en la prevención de riesgos laborales y en las condiciones de salud y seguridad en los centros de trabajo. Es necesario repensar el modelo de gestión preventiva en las empresas y fortalecer los organismos con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Son necesarios cambios legislativos para interiorizar la prevención en el seno de las empresas, con el fin de gestionar la prevención de manera eficaz, así como revertir las normas que permitieron asumir la prevención al empresario en las empresas hasta 25 personas trabajadoras, mejorar la calidad de las actividades preventivas (tanto técnicas como de vigilancia de la salud), incorporar la perspectiva de género en la prevención y abordar los riesgos derivados de las nuevas formas de organización del trabajo (digitalización, inteligencia artificial, teletrabajo, trabajo en plataformas), especialmente su impacto en los riesgos psicosociales, así como los riesgos derivados de los efectos que el Cambio Climático tiene para la salud de las personas trabajadoras. Se precisa ampliar los recursos humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y de los organismos técnicos como el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y una Fiscalía que aborde con más intensidad su acción en los delitos de riesgo y de daño a la salud de las personas trabajadoras. Tampoco puede faltar la creación del delegado o delegada de prevención territorial y/o sectorial para todas aquellas empresas en las que no disponen de representación sindical. Se deben incorporar al ordenamiento español directivas como las de cancerígenos o de radiaciones ionizantes sin rebajar los niveles de protección vigentes en España y sin incumplir los periodos máximos de trasposición, como viene sucediendo. Hay que actualizar el cuadro de enfermedades profesionales y cambiar su sistema de notificación por otro más operativo.

Actualmente, estamos inmersos en la negociación de la futura Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027, en la que los sindicatos tenemos como prioridad que se garanticen entornos laborales seguros y libres de riesgos, con el fin de conseguir el mayor impacto posible en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y en la reducción de la siniestralidad.

En definitiva, necesitamos situar la prevención de riesgos laborales en el centro de la recuperación y a las personas en el centro de todas las políticas. Porque la salud es un derecho fundamental también en el trabajo. ■

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



ATLANTIS

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



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



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



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



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



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



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



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



15% descuento calzado y plantillas



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

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

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

Tomamos **impulso**

TARCOBANK | AGRUPACIÓ | ATLANTIS

PUBLICIDAD



comissions obreres
de les Illes Balears

Avantatge negociat per a l'afiliació



GRATIS
X2

Multiplica x2

El capital de la teva assegurança d'accidents per a l'afiliació de CCOO, en cas d'accident laboral¹.

Totes les persones afiliades de CCOO amb més d'un any d'antiguitat estan assegurades per una pòlissa col·lectiva d'accidents, que garanteix una indemnització de 9.000 € en cas de defunció per accident.

Ara pots ampliar gratuïtament la teva cobertura, amb un capital addicional de 9.000 € en cas de defunció per accident laboral.

A més, si encara no has complert el teu primer any d'afiliació, pots beneficiar-te d'una pòlissa col·lectiva d'accidents gratuïta, amb la garantia de 3.000 € en cas de defunció per accident i de 6.000 € en cas de defunció per accident laboral².

📍 ATLANTIS - Francesc de Borja Moll, 3
07003 Palma de Mallorca

☎ Tel. 971 71 86 81

👤 Maribel Homar Thomàs

✉ maribel.homarthomas@atlantisgrupo.es

**¡NO DEJES PASAR
ESTA OPORTUNIDAD!**

Si no ho has fet ja, omple un senzill formulari on-line, per obtenir aquesta garantia gratuïta consistent en capital addicional 9.000 €, en cas d'accident laboral.

**Escanejant
aquest codi QR:**



**O al teu buscador a
traves de l'adreça:**

<https://bit.ly/Atx2CCOO>

¹ Oferta vàlida fins al 31/12/22.

Per ser afiliat/a de CCOO amb més d'un any d'antiguitat, el teu sindicat amb l'asseguradora GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., et proporciona una assegurança d'accidents per defunció de 9.000.-€ i, en cas d'accident laboral, si s'omple el formulari online disponible a aquest efecte, es dobla de manera gratuïta el capital per defunció, proporcionant-se 9.000.-€ euros més, amb una cobertura total de 18.000.-€.

² Per a afiliats/es de menys d'un any d'antiguitat, si s'omple el formulari online, el sindicat CCOO amb l'asseguradora GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., et proporciona una assegurança d'accidents per defuncions de 3.000€., amb la garantia de 6.000.-€ en cas d'accident laboral. No es consideraran accidents laborals les malalties de qualsevol naturalesa i les seves conseqüències, excepte infart de miocardi i hemorràgia o infart cerebral, sempre que sigui reconegut com a accident laboral per l'autoritat competent. Les indicades garanties tenen efectivitat des de l'endemà a l'enviament del butlletí d'adhesió fins a la data del primer venciment de la pòlissa (00 hores de cada anualitat). La cobertura es renovarà per períodes anuals, si no hi ha oposició de les parts de conformitat amb la llei 50/1980 de Contracte d'assegurança.

Assegurances d'accidents Tomamos Impulso, distribuïts sota la marca ATLANTIS, a través de TARCOBANK, S.A.U., NIF A 79223707, entitat bancària, amb clau 0216, al Registre de Banc d'Espanya i operador banca-assegurances vinculat, amb clau OV0088, al Registre DGSyFP, amb domicili al carrer Ramírez d'Arellano, no 29, 28043-Madrid.

L'operador de bancassegurances TARCOBANK, S.A.U., disposa d'una assegurança de responsabilitat civil professional, de conformitat amb el Reial decret 3/2020, de transposició de la Directiva 2016/97, sobre la distribució d'assegurances. Les entitats amb contracte d'agència amb l'operador es poden consultar a l'espai informació client de la nostra pàgina web www.tomamosimpuls.com