

Unitat

Nova època núm 5

abril 2018

Temps de guanyar

Igualtat

Millor ocupació

Majors salaris

Pensions dignes

#TiempoDeGanar

índex

Editorial	3
Un punt d'inflexió	4
Nos jugamos más que pensiones	6
Revertir la precarietat laboral i salarial a través de la negociació col·lectiva	8
¿Y ahora que?	10
Es el moment del sindicat!	12
Primeras iniciativas de la Unió Insular de Mallorca	14
Manifest 1er de maig	16
Breus	20
Els reptes del sector aerei	22
Sector financiero: menos oficinas, menos empleo	26
Segon acord per a la millora de l'ocupació pública al sector de l'ensenyament de les Illes	28
Negociación del Convenio de Limpieza, un momento crucial	30
Balance de un año de cambios - Entrevista a Isabel A. Bernardo	32
Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo	36
La necesidad del control de la jornada diaria:	36
Conflicto colectivo contra Deutsche Bank	38
Uneix-te per un bon finançament	40
Una historia vivida de CCOO (2)	42

Unitat

1 DE MAIG MANIFESTACIONS

Palma, plaça d'Espanya a les 12.00 h

Festa i torrada a les 14.00 h al Parc de la Mar

Maó, plaça de s'Esplanada, 12.00 h

Eivissa, carrer Navarra, 12.00 h

DIA INTERNACIONAL DE LA SEGURETAT I DE LA SALUT AL TREBALL

27 d'abril a les 11.00 h

Assemblea conjunta CCOO-UGT

a la seu d'UGT. C/ Font i Monteros, 8, Palma

Dia 28 d'abril a les 12.00 h,

Concentració **"Recordatori víctimes d'accidents laborals"**

Carrer Cecili Metel, 9, en front Delegació d'Hisenda de Palma

Estam presents, molts presents

D'ençà de l'inici de la crisi, el sindicalisme de classe ha estat el mur de contenció contra l'atac de l'ultralliberalisme més cruel que s'aferrissà, amb ostentació, en els sectors més dèbils de la societat. La lluita sindical tingué resposta des d'amples sectors del conservadorisme polític, econòmic i mediàtic; primer cercant el nostre desprestigi, després perseguint-nos judicialment, per acabar volent fer-nos socialment invisibles. No ho aconseguiren. Per molt que vulguin engegar-nos, el sindicalisme que representa CCOO està molt arrelat, tant a les empreses com en l'imaginari col·lectiu. No hem deixat d'esser, en cap moment, el referent en la defensa dels interessos dels treballadors i de les treballadores.

La tasca de Comissions Obreres de les Illes Balears és una bona mostra de la feina feta des de les dues vessants que ens són pròpies: la negociació col·lectiva i la concertació social.

La negociació del conveni d'hoteleria i restauració, que afecta a la major part dels treballadors i treballadores de les Illes, és el referent en majors augments salarials i millores en condicions laborals en tot l'estat. I el de comerç, segon en importància a la nostra comunitat, suposà un avanç molt significatiu en la millora de la situació dels treballadors del sector.

El diàleg i la concertació -que s'ha materialitzat, entre altres, en el Pacte per la Competitivitat, l'Ocupació de Qualitat i el Progrés Social, les Clàusules Socials, el Pla contra l'explotació laboral, el Pla d'ocupació i Pla d'indústria- està suposant un notable progrés en la millora de l'ocupació a les Illes.

En definitiva, aquests són els nostres rèdits, podem estar satisfets de la nostra tasca. Però no hi ha lloc per a la complaença, queda molt de camí a recórrer, perquè encara les millores no arriben a tothom i, a més, hem d'estar en molt vigilants que tot el que hem acordat a la negociació col·lectiva i al diàleg social es va complint.

Com fem, i fem bé, no resulta estrany que, primer els nostres contraris de sempre, i ara els radicals que no gaudeixen de la nostra capacitat d'arribar a acords en benefici de la classe treballadora, vulguin deixar-nos fora de joc. Si no ho aconseguir una dictadura, manco ho aconseguiran els aprenents de bruixot. ■



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
Carlos Bravo
Yolanda Calvo
Eva Cerdeiriña
Cati Ginard
Josefina Ramis
Margarita Menéndez
Natalia B. Valdés
Maria Àngels Aguiló
Pep Ginard
Miguel A. Pardo
Assessoria Jurídica
Miquel Roselló
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.

Un punt d'inflexió

El Primer de Maig és un dia de reivindicació de la classe treballadora i, als darrers anys, han cobrat especial rellevància les reivindicacions per a recuperar tot el que ens han robat. Després d'una crisi que ha devaluat el conjunt del país, tant en salaris com en l'estat del benestar -i que, a més, ho han sofert més els que menys tenien, els més vulnerables, els joves, les dones i les persones majors- toca recuperar, per una qüestió de justícia social



José Luís García
Secretari General de CCOO Illes Balears

Perquè no podem permetre que la precarietat es quedi instal·lada com la norma, i no només al mercat de treball, sinó també al si de la societat, com a funcionament normalitzat de la mateixa. Front això, la resignació no pot ser una opció i, per tant, la resposta ha de ser contundent. Ja hem passat per l'etapa on la rèplica era reactiva a les agressions. que es materialitzaven en retallades. Ara estam a la disputa del repartiment de la riquesa que es genera i que no caurà del cel, ja que la dreta política i econòmica, no tinguem dubtes, mirarà pels seus tal com ha fet sempre.

No quedarà d'altre que reclamar el que és nostre, reivindicar amb propostes i en mobilitzacions i ho haurem de fer als diferents espais on interlocutem: a les meses de negociació col·lectiva, reclamant el repartiment primari de la ri-



quesa per la via dels increments salarials, a més de millores en les condicions de feina, per poder tenir una ocupació de qualitat amb salaris dignes. També reivindicant a les meses de diàleg social, incidint en les polítiques econòmiques, en millores en les polítiques actives d'ocupació per poder donar resposta als desocupats, especialment, als col·lectius amb més dificultats. Sense oblidar les polítiques que tenen a veure en les condicions de vida de la classe treballadora com són la sanitat, l'educació, l'habitatge i la protecció social, com a elements fonamentals de l'estat del benestar. I tenim clar que si als espais de negociació no arribem a bon port, haurem de mobilitzar-nos i augmentar la pressió fins que doni fruit i canviï la correlació de forces.

Emperò, a més, de la crisi econòmica i social, hem patit una crisi política ocasionada, en part, per la corrupció que s'havia instal·lat com a part del sistema i per un altre la falta de referents ideològics clars per fer front de la deriva neoliberal que està envaint Europa, i que es tradueixen amb un creixement de l'extrema dreta. Tot plegat dona com a resultat una desafecció de la ciutadania cap a la política i les institucions.

Dins aquests contextos, de qüestionament de les legitimitats i de la representativitat, les respostes són diferents. En un primer moment, fruit de la indignació, la mobilització fou reactiva a les diferents reformes, però avui, una vegada que ha canviat el cicle econòmic, la resposta és per dignitat, justícia social i equitat, enfront de la sortida desigual de la crisi. Queda pales que les maneres de canalitzar les respostes han canviat. En un ambient on la representació es devalua i no interessa que el sindicalisme confederal articuli el conflicte, dona peu a què la mobilització sia corporativa, és a dir, mobilitzacions de pensionistes, de cambreres de pisos, de dones, etc. Mentre que

el sindicalisme de classe en general, i CCOO en particular, apostam per la defensa del sistema públic de pensions, els convenis col·lectius que inclouen a tots i totes els treballadors i treballadores i formam part del moviment feminista, és a dir, defensam els drets col·lectius enfront dels individuals i corporatius. És una lluita ideològica que estam disputant a aquesta sortida de la crisi, a la que necessitem aliats dins de la societat i, per tant, confluïr amb l'esquerra política és imprescindible per poder canalitzar els conflictes i poder disputar una sortida de la crisi amb un model econòmic i social més just i equitatiu.

Reforçar les institucions i els instruments de diàleg social, a més d'aconseguir transversalitat dins la societat i en l'esquerra política, des de l'autonomia de les parts, serà cabdal per aconseguir hegemonia ideològica.

CCOO, i el sindicalisme en el seu conjunt, ha de jugar un paper central en la creació d'aliances, en teixir ponts dins l'esquerra per poder liderar una nova societat que reforci l'estat de benestar des de les polítiques públiques. ■



Nos jugamos mucho más que pensiones



Carlos Bravo
Secretario confederal de Políticas públicas y Protección social

Las pensiones públicas son importantes no sólo para los pensionistas sino para el conjunto de la sociedad, por varios motivos.

Son, efectivamente, garantía de renta para quienes terminan su vida laboral, para asegurarles un nivel de vida digno tras finalizar su etapa activa. Cumplen también un papel macroeconómico, ya que se dedican en una elevada proporción al consumo, que contribuye a incrementar la demanda interna, la actividad económica y el empleo. Incluso el hecho de que nuestro sistema de pensiones esté articulado sobre un modelo de reparto (los activos financian con sus cotizaciones las pensiones actuales) y esté basado en los principios de solidaridad intergeneracional e interterritorial, le confiere una dimensión



política y social mucho más amplia que la reducción que desde algunos sectores se hace presentándolas como simples prestaciones económicas que afectan a un colectivo concreto.

Las pensiones en particular, y el sistema de Seguridad Social en su conjunto, son un ejemplo del modelo social que defiende CCOO, basado en la responsabilidad colectiva, la solidaridad, y la importancia del sector público como garantía de servicios esenciales y rentas suficientes para el conjunto de la población.

Lejos de ser un mero objetivo, la suficiencia y la sostenibilidad son, en relación a las pensiones, condiciones necesarias que deben garantizarse simultáneamente. Encontrar el punto de equilibrio entre ellas ha sido el cometido fundamental de las organizaciones sindicales y empresariales y los partidos políticos, sobre quienes descansa el Pacto de Estado que desde 1995 tiene encomendada la tarea de preservar el derecho a las pensiones públicas.

El Pacto de Toledo ha sido la concreción de este pacto que nació para mantener y reforzar el sis-



tema público de pensiones, desde la base del diálogo y los acuerdos sociales y políticos amplios, y ha cumplido con éxito la tarea de garantizar más y mejores pensiones al tiempo que se preservaba la buena salud financiera del sistema. Para ello las sucesivas reformas de pensiones adoptadas en 1996, 2001, 2006 y 2011 se han diseñado sobre la base de actuar al mismo tiempo: sobre los ingresos del sistema, para mejorarlos; el gasto, aumentando la relación entre lo cotizado y la prestación final; la generación de nuevos derechos, como las diferentes vías de acceso a la jubilación anticipada, mejora de las pensiones de viudedad...; y finalmente, evitar los comportamientos de cotización inadecuados (fraude y economía sumergida, por supuesto, pero también la existencia de normas legales que posibilitan la planificación individual). En resumen, buscando siempre el equilibrio entre las medidas de refuerzo de la contributividad, y el fortalecimiento de los instrumentos de solidaridad propios de un sistema de reparto como el nuestro. Sin embargo, la imposición unilateral de la reforma

de 2013 ha dejado maltrecho este Pacto de Estado, que hoy es necesario restablecer. Esta reforma, lejos de lo que ocurrió en las anteriores, ha impuesto un recorte lineal y generalizado de las pensiones (por la vía de una revalorización insuficiente, y la elección de un factor de sostenibilidad sesgado exclusivamente en la minoración de las pensiones iniciales). Su aplicación supondrá llevar la tasa media de reemplazo de las pensiones (su equivalencia con el último salario) del entorno del 80% actual, hasta el 48% en el año 2060.

La reforma de 2013 se centra en actuar exclusivamente sobre la reducción del gasto, olvidando los ingresos, y supone una apuesta por la sostenibilidad del sistema a costa de la suficiencia de las pensiones. Se trata, por tanto, de una reforma unilateral absolutamente contraria a la idea de equilibrio que ha inspirado las 4 reformas pactadas por CCOO en el marco del Pacto de Toledo.

El verdadero objetivo de la reforma de 2013 no es sólo evitar que quienes tienen más renta contribuyan en mayor medida a financiar las pensiones públicas, sino también trasladar a la sociedad la idea de que el sistema público de pensiones —el mayor y más eficaz instrumento de acción colectiva del que participan todos los ciudadanos sin excepción— reconocerá en el futuro prestaciones menores, probablemente insuficientes. Contribuye así a transmitir a la sociedad que conviene que nuestro modelo social disminuya la solidaridad intergeneracional, sustituyendo parte de ella por la responsabilidad individual, lo público por lo privado, ignorando que esto no está al alcance de todas las personas y puede vulnerar el mandato constitucional de garantizar prestaciones suficientes, periódicamente actualizadas, para atender las situaciones de necesidad.

No es inevitable que esto se produzca. Podemos y debemos actuar para conseguirlo.

La sostenibilidad del sistema en su modelo y alcance actuales resulta un objetivo asumible para la economía española. Garantizarlo pasa por reforzar su estructura de ingresos de forma estable y sostenida, actuando sobre las cotizaciones sociales y, adicionalmente, desde los impuestos generales. CCOO hemos hecho propuestas concretas al respecto.

Pero al mismo tiempo que planteamos alternativas, debemos ser capaces de movilizar al conjunto de la sociedad para ponerlas en valor y forzar a quienes defienden la reforma de 2013 a su derogación y a recuperar el Pacto de Estado en defensa del sistema público de pensiones. Es la mejor forma de garantizar un gobierno participado de esta parte esencial de nuestro modelo social. ■

Revertir la precarietat laboral i salarial a través de la negociació col·lectiva

Amb el pretext de la crisi econòmica i sota el paraigua de la reforma laboral de 2012, en les Illes Balears s'ha registrat la taxa d'atur més alta des que es tenen dades en situar-se en un 23,17% de la població, és a dir, gairebé 1 de cada 4 persones en situació de treballar es trobaven aturades.



Yolanda Calvo
Secretària d'Ocupació i Formació
CCOO Illes Balears

Aquesta reforma ha facilitat i abaratit l'acomiadament de molts treballadors i treballadores en reduir les indemnitzacions per acomiadament improcedent, ampliar les causes de l'acomiadament objectiu i no ser necessària l'autorització prèvia de l'administració pels ERE. Així, ens trobem que en 2012 es va produir un nom-

bre elevat d'acomiadaments fins a arribar a tenir 142.300 persones en situació de desocupació, la xifra més alta coneguda en la nostra comunitat autònoma fins al moment.

A més de tot això, s'ha passat de donar primacia al conveni d'empresa sobre els de nivells superiors la qual cosa ha conduït a la modificació de les condicions laborals i salarials de molts treballadors que han vist com empitjorava la



seva situació en les empreses. S'han retallat dies de descans, s'han modificat horaris de treball i fins i tot no s'han actualitzat les taules salarials a l'empara dels convenis d'empresa signats per la patronal amb sindicats grocs formats per empleats designats a dit pels mateixos empresaris i disposats a defensar els interessos de l'empresa i en detriment dels interessos dels treballs. Per tant, no s'ha complert el principal ob-

jectiu de la negociació col·lectiva que és vetllar pels drets laborals i salarials dels treballadors sinó, beneficiar a l'empresa a costa del sacrifici de la classe treballadora. També s'ha posat fi a la ultraactivitat dels convenis de manera que si un conveni venç no es pot prorrogar fins a la signatura d'un nou, i es permet que les empreses puguin despenjar-se dels convenis amb l'excusa de les dificultats i així no complir amb

els pactes per les parts. Això és ben conegut per molts treballadors i treballadores de la nostra comunitat autònoma, que amb l'excusa de la crisi han vist com els seus salaris no pujaven i fins i tot disminuïen, i que malgrat la bonança econòmica que des de fa uns anys vivim, no s'ha traslladat als salaris.

En el sindicat sabem que solament amb una negociació col·lectiva forta podrem revertir la precarietat en la qual ens trobam immersos perquè és a través d'ella, on es concreten les condicions laborals i salarials de la classe treballadora; condicions que han de ser negociades pels seus representants sindicals legalment triats, i que redunda en el benefici més gran dels treballadors. Un exemple d'aquesta negociació col·lectiva la tenim en els convenis de comerç i d'hoteleria que han permès l'actualització de les taules salarials per repartir la riquesa generada pels treballadors i que per dret els correspon, com a elements del sistema productiu directament implicats en la seva generació. A més, s'ha pogut posar fre a les externalitzacions de molts serveis que estaven contribuint a l'abaratiment de salaris i a la pèrdua de drets que estaven contribuint a la precarització dels llocs de treball.

Sabem que queden molts convenis per negociar i actualitzar, i des del nostre sindicat anem a lluitar per la millora dels diferents sectors via negociació col·lectiva amb representants legalment triats pels treballadors i treballadores, perquè les seves demandes puguin ser reflectides i revertir la precarietat que amb el pretext de la crisi es va instal·lar entre nosaltres i que àdhuc continua semblant la desigualtat entre la classe treballadora. ■

¿Y ahora qué?

Tras las multitudinarias manifestaciones del pasado 8M, así como el éxito de la huelga convocada, una huelga que, no lo olvidemos, el PP consideraba "elitista y que rompía el modelo de sociedad occidental", el compromiso, el trabajo, la aportación sindical deben continuar, si cabe con más fuerza y razón.



Eva B. Cerdeirña
Secretaria de Acció
Sindical y Polítiques Socials
CCOO Illes Balears

El movimiento reivindicativo surgido en torno a la fecha del 8M, tuvo uno de sus pilares de denuncia y actuación en el ámbito laboral, donde persiste una importante brecha y altísimas tasas de parcialidad (de cada 100 contratos firmados por ellas, 39 son a tiempo parcial) y temporalidad en la contratación de las mujeres. Así por ejemplo, la brecha salarial es en Baleares en el año 2015 es de un 16,63%, cifra ligeramente superior al 2011 (16,40%) y a nivel estatal, de un 22,86%, tres puntos más alta que en el 2014, mal que le pese a la ministra Fátima Báñez, que de forma reiterada ha manifestado "que la brecha sa-

larial está en mínimos históricos en España". Tampoco podemos perder de vista el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y en los espacios públicos. Es urgente revisar el régimen sancionador en este y en otros aspectos, demasiado permisivo en la actualidad, y claro está, medidas preventivas que ayuden a visualizar un problema hasta ahora oculto o relegado a un segundo plano

Pero existen otras muchas áreas donde persisten y se mantienen las desigualdades; así por ejemplo, en el ámbito de los cuidados y responsabilidades familiares; como botón de muestra, en el 2016, el 92% de las excedencias por cuidado de hijos/as son



solicitadas por las mujeres. O la insoportable violencia de género; a estas alturas del año, todavía estamos esperando la puesta en marcha real y efectiva del Pacto suscrito por todas las fuerzas parlamentarias. De los 200 millones de euros previstos para este año, sólo hay 80 y condicionados a negociación con las CCAA.

Ante los innumerables retos que afrontamos como organización sindical y feminista, la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad ha elaborado un valioso documento "Igualdad, un camino sin retorno", en el cual, tal como se recoge en su presentación, se exponen las propuestas de CCOO en la conquista de derechos y que deben presidir nuestra estra-

tegia para acabar (entre otros aspectos) con la segregación educacional, profesional y laboral, o para desarrollar una protección social igualitaria. Tenemos muy claro que la consecución de la igualdad requiere propuestas de actuación concretas. Y también sabemos que la igualdad entre mujeres y hombres es la base de una sociedad democrática y, por tanto, configura un mandato constitucional que nos obliga a todos. Y llevaremos nuestras demandas y exigencias, nuestras propuestas allí donde estemos, en las mesas de diálogo social, en las negociaciones de los convenios colectivos y en la interlocución institucional. ■



És el moment del sindicat!

És el moment del sindicat! Amb l'objectiu de profunditzar en el reforçament de l'organització per poder afrontar la disputa de la sortida de la crisi i la relegitimació del sindicat, juntament amb tota la representació i l'estructura de la nostra organització. Amb l'estratègia d'elevat la intensitat de l'acció i el debat, per afrontar el creixement de la mobilització sindical, davant els escenaris de conflicte laboral i social de cada dia en augment.

Aquesta és amb la idea que vengueren totes i tots del III Encontre Confederal de l'Actiu Sindical. Sabem que amb la feina de tot el conjunt de l'organització fem que sigui possible que CCOO sigui el sindicat que és.

Amb de lluitar, amb força per derrotar el model que ens volen imposar per limitar-nos les nostres llibertats democràtiques. No podem permetre un model que discrimina a la dona i a la vegada expulsa els joves a l'emigració, permet la precarietat i condemna als pensionistes i als aturats a la misèria. Però només podrem canviar aquesta situació si posem al cap davant de la nostra feina diària a l'afiliació i la representativitat de la nostra organització, per poder mobilitzar al conjunt de les treballadores i treballadors per aconseguir el poder sindical que ens farà més forts i a la vegada més útils.

La nostra organització deu seguir lluitant per la recuperació dels drets arrabassats aquests darrers anys amb l'excusa de la crisi; ara és el moment del repartiment equitatiu de la riquesa. El conjunt de la classe treballadora no pot seguir aguantant el pes de la llosa imposada per les polítiques dutes a terme aquests darrers anys. Per això, tenim com a repte saber interpretar els nous moviments que a dia d'avui estan creixent amb la crispació de la societat, perquè no poden ocupar els espais que com a organització ens hem guanyat dia rere dia amb la nostra acció sindical, per tant, hem de cercar complicitats i la suma de forces per fer front als diferents escenaris que sorgiran.

Comencem estar submergits a un altra campanya d'eleccions sindicals, allà on hi ha molt en joc. Aquest serà el moment per la relegitimació del sindicat. Hem de situar el sindicat al centre del govern del conflicte social, mar-

cant estratègies per poder assolir els nostres objectius, com puguin ser, arribar al màxim de treballadors i treballadores, recuperar els delegats i delegades perduts a l'anterior convocatòria, promoure la renovació generacional a les nostres candidatures, juntament amb el creixement del nombre de dones a les mateixes.

Si aconseguim dur a terme aquestes idees, juntament amb totes les accions que també es faran a altres àmbits, estarem posicionats a un bon lloc per poder guanyar les eleccions sindicals a la nostra Comunitat Autònoma. ■



Cati Ginard
Secretària d'Organització,
Confederació de CCOO
de les Illes Balears



Primeres iniciatives de la Unió Insular de Mallorca

Un cop celebrat el 1r congrés i creada la nova estructura sindical amb els corresponents representants a l'Executiva, el projecte de la Unió Insular de Mallorca comença a caminar amb les primeres actuacions i iniciatives.

La Unió Insular de Mallorca neix com a resultat de la reforma territorial de la Confederació després dels acords congressuals. La Unió, juntament amb la l'estructura de Menorca i d'Eivissa i Formentera, configuren actualment els tres eixos territorials de la Confederació Sindical de Comissions Obreres de les Illes Balears. Una nova configuració que s'allunya de l'estructura co-

marcal anterior a l'illa de Mallorca, i que pretén enllaçar la política organitzativa amb l'estratègica per tal d'impulsar l'acció sindical. Aquest és, i serà, l'objectiu: ampliar la base afiliativa i de representació a les empreses amb una organització més dinàmica i més propera, recuperant la figura de l'afiliació com element clau de la nostra feina diària. Maribel Millán, Secretària General de la Unió de Mallorca expli-

cà de primera mà el projecte als assistents al Congrés celebrat el mes de desembre "volem ser més presents a les empreses, vora els treballadors i treballadores, per que és el nostre espai natural; però també obrir-nos en altres espais on es desenvolupa el debat social: als ajuntaments de les ciutats i pobles de l'illa, i al si de la societat civil organitzada de la que hi formem part, per que tenim postopes".

I, precisament, aquest és el segon gran eix estratègic de la nova estructura: fomentar la pràctica sindical en el si de la societat, aquella que va dirigida a intervenir en tots els espais on es lliura el debat social. Des de CCOO hem de ser capaços d'estar presents a la societat civil com a motor de participació i canvi. S'ha de seguir oferint una alternativa viable a les problemàtiques actuals que afecten a la ciutadania, potenciant les sinèrgies amb les entitats, les associacions, les administracions locals i tots aquells estaments que són col·laboradors en el model de societat que volem construir. Un objectiu clarament d'intervenció social i política a la nostra terra.

Amb els objectius clars i el camí marcat, des de la primera setmana del mes de gener, la nova executiva es posà a treballar per tal de fer visible la nova estructura i fixar criteris i estratègies d'acció per iniciar el procés de connexió amb la societat política i la societat civil. De fet, la Unió Insular de Mallorca, a través de la seva secretària insular, ha col·laborat (i col·labora juntament amb la Confederació de les Illes) de manera activa amb la Plataforma del Bon Finançament de les Illes que començà a rodar aquest darrers dos mesos pels diferents pobles de Mallorca.

La campanya, amb una sèrie de col·loquis i debats a diferents indrets de les Illes, pretén sensibilitzar a la societat civil de les conseqüències de l'infradotament de l'Estat Central a la nostra Comunitat Autònoma i que afecten a qüestions tan bàsiques com són el funcionament dels serveis públics a les Balears.

Important ha estat, també, cooperar amb altres accions com a la campanya "Treballem Pel Que Importa: Recuperant el Ben-

estar i amb una ocupació digna i de qualitat" que ens permeten influir a les polítiques públiques insulars i en la confluència amb el moviment associatiu i veïnal. Alhora contribuïm a l'enfortiment de l'activitat sindical quotidiana de CCOO Balears a la nostra illa. Aquesta campanya forma part de l'agenda de l'executiva de la Unió, que assisteix a les diferents xerrades que expliquen els darrers avenços en els convenis de comerç i hoteleria i la importància del paper dels sindicats a les negociacions.

La Unió, ha entès la nova política organitzativa del sindicat com una part estratègica de l'acció sindical, cooperativa i complementària entre les diferents estructures que integren el nostre sindicat i que són l'element fonamental per al desenvolupament de la tasca de CCOO Illes Balears. S'han establert diferents col·laboracions amb totes i cadascuna de les Federacions, donant suport i sumant-se a totes les reivindicacions realitzades fins el moment. Important destacar, en aquest sentit, la tasca que s'ha desenvolupat des de la Federació de Pensionistes amb la lluita per aconseguir unes pensions dignes i la feina conjunta de la Federacions de l'àmbit públic (Administracions, Educació i Salut) per tal de recuperar els drets manllevats durant els darrers anys.

Val a dir que no ens hem oblidat, aquest tres mesos, de donar suport i enfortir els mecanismes creats per la Confederació per incrementar el treball militant i acostar la nostra estructura a l'afiliació i delegats/es a les empreses. Hem participat de les Assemblees que s'han organitzat des de la Secretaria d'afiliació a diferents indrets de Mallorca en un intent d'apropar el sindicat al territori i coneguent de primera

mà el que ens reclamen afiliats i delegats. La nostra missió com a sindicat és l'atenció i proximitat a la nostra afiliació. I per això hem d'augmentar i millorar la participació en la vida organitzativa d'aquest.

El nostre apunt final, per destacar un dels èxits més importants dels darrers anys del nostre sindicat i de la mà de la Secretaria de la Dona de CCOO Balears: l'organització de les aturades laborals i mobilitzacions del 8 de Març a les nostres Illes. Un sindicat ha de donar respostes i la ciutadania, en aquets moments, clama per un Pacte d'Estat contra la violència masclista, legislar la desigualtat salarial, la precarietat laboral, i els dèficits de conciliació.

La classe treballadora (les dones treballadores) necessiten un sindicat fort, cohesionat i reivindicatiu que doni resposta a totes aquestes necessitats. L'èxit de les mobilitzacions a les diferents Illes demostren la gran tasca que s'està fent des del nostre sindicat. Com a Unió ens sentim molt satisfets/es en aquest sentit, no només perquè ens sumarem i participarem a l'organització de les aturades a nivell insular, sinó perquè com a sindicat establirem una col·laboració amb els representants de l'Ajuntament d'Inca dia 8 de Març. Un acte reivindicatiu que fou molt participat i que ens obrí camí per seguir treballant conjuntament. ■



Josefina Ramis
Comissió Executiva Unió Insular de Mallorca

En este 1º de Mayo, Día Internacional del Trabajo, CCOO y UGT animamos a la participación de las trabajadoras y trabajadores para luchar contra la creciente precariedad y desigualdad laboral, agravadas por los años de crisis económica, por las reformas laborales y por las políticas de austeridad impuestas por los sucesivos gobiernos desde los inicios de la crisis en 2008; precariedad y desigualdad que, pese a la recuperación económica, sigue aumentando.

La economía española lleva cuatro años creciendo, un 3,1% en 2017, y las previsiones son de un 2,7% para 2018. Ya hay más empresas con beneficios que antes de la crisis y los dividendos repartidos están en máximos. Pero la desigualdad y la pobreza están en niveles muy superiores a los que había antes de 2008. La pobreza se ha cronificado; 1.210.000 hogares tienen a todos sus miembros activos en paro y 1.200.000 personas carecen de ingresos de origen laboral (salario, pensión, prestación o subsidio). El empleo crece, pero a costa de mayor precariedad. De hecho, sigue aumentando el número de personas que en nuestro país se encuentran en riesgo de pobreza, ocupando España el puesto 26 de 28 en la UE.

LAS POLÍTICAS ECONÓMICAS SIGUEN GENERANDO PRECARIEDAD Y DESIGUALDAD

La devaluación salarial y la precarización de las condiciones de trabajo, promovidas por la reforma laboral, fomentan una recuperación basada en un reparto desigual de la riqueza y fomenta un modelo de crecimiento asentado en actividades poco productivas.

Esto se refleja en un mercado de trabajo caracterizado por:

- Nueve de cada diez contratos realizados son temporales. Y la duración media de esos contratos temporales es cada vez menor: uno de cada cuatro dura menos de una semana.
- La rotación laboral, tanto entre el empleo tem-

MEJOR EMPLEO, M PENSIONES DIGNAS



poral como entre el indefinido, ha aumentado con la crisis y se ha acelerado tras la reforma laboral de 2012.

- La contratación a tiempo parcial, en su mayoría involuntaria, ha ganado peso en estos últimos años.

AYORES SALARIOS Y MÁS IGUALDAD



Además, el 74% del empleo a tiempo parcial está ocupado por mujeres (uno de los culpables de la brecha salarial de género).

- La mayor parte del empleo generado se ubica en actividades de bajo contenido tecnológico (91%) y

sólo el 9% en ramas de industria y en los servicios de contenido tecnológico medio y alto.

- Baja el paro, pero la cifra de personas desempleadas continúa siendo muy alta (3.766.700 personas, de

las que 2 millones son mujeres). El paro de larga duración, más de un año sin empleo, afecta ya a 50,4% de las personas desempleadas.

- Los niveles de protección contra el desempleo siguen en mínimos. Casi la mitad de los desempleados no percibe ninguna prestación (1,56 millones de personas). Y el 14% de las personas con empleo son pobres.

- Ha aumentado la siniestralidad laboral. Durante los últimos 5 años, han fallecido más de 3.000 trabajadoras y trabajadores en accidente de trabajo. Y existe una gran cantidad de enfermedades de origen profesional no declaradas como tal.

- La organización empresarial se transforma para maximizar el beneficio a costa de los derechos laborales: desde la expansión de las empresas multiservicios con salarios mínimos y máxima precariedad contractual, hasta el reciente fenómeno de las plataformas digitales que niegan el carácter laboral de la relación de trabajo y los derechos laborales básicos a sus trabajadoras/es.

- Se están implantando fórmulas abusivas de organizar el tiempo de trabajo con total discrecionalidad empresarial y con alargamientos de jornada que ni se retribuyen ni se compensan.

LAS BRECHAS DE GÉNERO Y LAS VIOLENCIAS MACHISTAS CONTINUAN GOLPEANDO (Y MALTANDO) A LAS MUJERES

- Las mujeres dejaron de percibir, por un trabajo igual o de igual valor, casi 6.000 euros al año.

- Es inaceptable que el Gobierno en su proyecto de PGE 2018 reduzca de 200 a 80 millones la partida presupuestaria para combatir la violencia de género, lo que expresa con crudeza la escasa voluntad del ejecutivo para acabar con las violencias machistas.

- La acción en materia de conciliación y corresponsabilidad, con medidas de ampliación de permisos y licencias o reducción fiscal es muy limitada y no responde a la necesidad de abrir el debate sobre la igualdad real y efectiva.

- La infravaloración de las tareas y ocupaciones feminizadas ahondan en la desprotección y en la discriminación. Es esencial la dignificación del empleo doméstico, su equiparación laboral y la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

LA PATRONAL SE RESISTE A QUE LOS SALARIOS RECUPEREN PODER ADQUISITIVO

La negociación colectiva se encuentra encorsetada por las medidas regresivas adoptadas por las reformas laborales y por la actitud de patronales y empresas que se resisten a revertir sobre las trabajadoras y trabajadores los efectos positivos del crecimiento de la economía. Una muestra de esta conducta empresarial fue la imposibilidad de pactar el incremento salarial para 2017 en el marco del entonces vigente Acuerdo interprofesional para el Empleo y la Negociación Colectiva y las grandes dificultades para avanzar en las negociaciones actuales en torno a un nuevo Acuerdo para 2018 y años posteriores.

UGT y CCOO exigimos, porque es de justicia, que en esta etapa de recuperación económica la negociación colectiva refleje una mejora sustancial de los salarios en general y de los más bajos en particular, con cláusula de garantía para proteger el incremento pactado de aumentos excesivos de los precios de los productos de consumo y con un aumento de los compromisos empresariales en relación a la estabilidad y calidad del empleo, la reducción de las desigualdades, la protección de la salud y la inversión productiva. Urge redistribuir la riqueza para reducir la brecha de la desigualdad y favorecer que colectivos como mujeres y jóvenes mejoren su poder adquisitivo.

El reciente acuerdo firmado en el ámbito del empleo público es un ejemplo en materia de recuperación salarial y de la estabilidad del empleo, que habrá que seguir desarrollando en otros niveles de negociación con las Administraciones y organismos públicos.

CCOO y UGT consideramos imprescindible recuperar el papel central de los convenios sectoriales estatales; así como derogar los aspectos regresivos de las reformas laborales.

UGT y CCOO nos proponemos lanzar una creciente movilización laboral y social, que obligue tanto a las patronales como al Gobierno, y a los grupos parlamentarios que le dan soporte en el Parlamento, a abordar las reformas necesarias en materia de negociación colectiva y de empleo de calidad.

No olvidamos que 300 sindicalistas siguen encausados o condenados simplemente por manifestarse o participar en un piquete informativo, por defender los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Exigimos su absolució y la derogación inmediata de la Ley Mordaza porque desde su imposición se ha perdido calidad democrática y libertades. Es necesario descriminalizar el derecho de huelga y de manifestación.

EL GOBIERNO MÁS PENDIENTE DE GESTOS QUE DE CONSOLIDAR DERECHOS

CCOO y UGT consideramos que los Presupuestos Generales del Estado para 2018, con los que el Gobierno se esfuerza en dar una apariencia social, profundizan en las mismas políticas regresivas, no contribuyen a repartir la riqueza ni apuestan por el cambio productivo. Las medidas incluidas en relación a las pensiones son insuficientes; son medidas coyunturales, parciales en cuanto a su afectación y erróneas en su orientación, que no corrigen los efectos negativos que, para las y los pensionistas de hoy y de mañana, supone la reforma de las pensiones de 2013, adoptada de forma unilateral, por el Gobierno del PP y su mayoría parlamentaria.

Según un estudio reciente, España se encuentra en situación pésima en lo que se refiere al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS). Los PGE no contribuyen a solucionar los problemas que han colocado a España en la lista negra, de manera que será imposible que nuestro país pueda cumplir sus compromisos internacionales en ODS y la agenda 2030 de Naciones Unidas, tales como trabajo decente, fin de la pobreza, educación de calidad, igualdad género, etc.

La amplitud y constancia de la movilización social en defensa de las pensiones ha hecho que el Gobierno tenga que modificar sus planteamientos iniciales, pero las medidas anunciadas son insuficientes. Pro-





seguiremos e intensificaremos las movilizaciones. La garantía del Estado del Bienestar para toda la ciudadanía precisa de un sistema fiscal justo y suficiente, en lugar de recurrir sistemáticamente al anuncio demagógico de rebajas fiscales que nada solucionan y que terminan por beneficiar a los que más tienen.

UGT y CCOO exigimos la puesta en marcha inmediata de la Prestación de Ingresos Mínimos avalada por más de 700.000 firmas y que se está tramitando en el Parlamento, donde el PP y Ciudadanos la mantienen bloqueada desde hace más de un año. Urge también instaurar un sistema público de servicios sociales como el cuarto pilar del estado del bienestar y reformar el sistema de prestaciones por desempleo para garantizar una cobertura general y con una prestación digna.

Es necesario también abordar la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación, velando por los derechos y la integración laboral de los inmigrantes, de las personas trabajadoras con discapacidad, con distinta orientación e identidad sexual, en riesgo de exclusión y de las personas que están afectadas por el VIH y el sida.

EUROPA Y EL MUNDO: LUCHAR CONTRA EL AUMENTO DE LA DESIGUALDAD

Europa está viviendo su peor crisis de credibilidad y legitimidad desde la constitución de la Unión Euro-

pea. El avance de la ultraderecha, partidos xenófobos, ultranacionalistas, populistas y euroescépticos está poniendo en peligro la construcción europea, que en su esencia apostó por una Europa social y que parece quedar cada vez más limitada únicamente a una Unión Monetaria y financiera. Exigimos un cambio real de políticas y que se sitúe a la ciudadanía en el centro prioritario de actuación. En este sentido es imprescindible dotar al pilar europeo de derechos sociales (PEDS) de las garantías financieras y de los instrumentos jurídicos que posibiliten a la ciudadanía europea convivir en una sociedad más justa, fundamental para acabar con el antieuropeísmo. Asimismo, exigimos al gobierno español que sus políticas se ajusten a los compromisos que ha firmado con respecto al PEDS.

CCOO y UGT trabajamos para construir una Europa más social. Como la Confederación Europea de Sindicatos ha dejado claro, Europa necesita aumentos salariales para reducir las desigualdades e impulsar el crecimiento económico; medidas para potenciar la negociación colectiva; empleo estable y seguro con protección social; mejores condiciones de trabajo; políticas para acabar con la siniestralidad laboral; regulación del tiempo de trabajo que permita conciliar la vida laboral con la personal y familiar; medidas que permitan acabar con la brecha salarial, el acoso y la violencia machista.

UGT y CCOO renuevan su compromiso de solidaridad con los pueblos del mundo que defienden la libertad y con las trabajadoras y trabajadores que luchan por sus derechos sindicales, sociales y laborales. En este sentido, condenamos de forma enérgica la agresión repetida del ejército y del Gobierno de Israel contra el pueblo palestino; reiteramos el derecho del pueblo saharauí a la soberanía sobre su territorio; y denunciaremos también el retroceso de la democracia y el respeto a los derechos humanos y sociales que están agravándose en muchos lugares del mundo y, significativamente, en América Latina. Queremos hacer mención especial a Brasil, donde las élites económicas y los aparatos más reaccionarios del Estado han puesto en marcha mecanismos antidemocráticos y antisociales de cara a impedir que Lula da Silva pueda ser candidato a las elecciones presidenciales y que van a suponer que Brasil retorne a la injusticia y la desigualdad de la que había conseguido empezar a huir.

**Es Tiempo de ganar
Reclama tus derechos
¡Movilízate!**



Concentracions contra l'acomiadament d'un treballador



La Federació de Construcció i Serveis de CCOO realitzà un seguit de concentracions contra l'acomiadament injust d'un treballador de la concessionària de neteja de l' Hospital Son Espases. Finalment, fou readmès.

Mobilització dels treballadors d'hostaleria a l'Aeroport de Palma



Emmarcada en una mobilització a nivell estatal, es feren concentracions convocades per la Federació de Serveis de CCOO dels Illes Balears a l'aeroport de Palma contra la divisió dels bars i restaurants.

Trobades amb l'afiliació en els municipis de Mallorca



Amb l'objectiu d'apropar el sindicat al territori i escoltar les opinions dels delegats i delegades, s'estan organitzant les trobades municipals. Ja s'han celebrat a Inca, Manacor i Calvià.

El Consell Insular de Mallorca concedeix la Medalla d'Honor i Gratitude a CCOO



El Ple del Consell Insular de Mallorca aprovà, per unanimitat de tots els grups de Consellers, la concessió de la Medalla d'Honor i Gratitude que atorga la Institució a la Confederació Sindical de Comissions Obreres de les Illes Balears.

Assemblea preparatòria de l'1 de Maig a Eivissa



El passat 11 d'abril es celebrà a Eivissa l'assemblea preparatòria de l'1 de Maig amb la participació de Jose Luis García i Felipe Zarco amb una nodrida participació de delegats i delegades del sindicat.diferents perspectives.

Concentracions a Endesa



La Federació d'Indústria de CCOO Illes Balears convocà concentracions a la seu de l'empresa Endesa contra la retallada de drets i la precarització.

Un clam per unes pensions dignes



Milers de persones, jubilats, jubilades, pensionistes, joves i grans, participaren a la manifestació reivindicant unes pensions dignes. La manifestació fou convocada per CCOO, UGT, USO, STEI, PSIB-PSOE, MESxMallorca, Podem i Esquerra Unida

Memòria, justícia i reparació



Les Comissions Obreres de les Illes Balears reteren homenatge als assassinats pel feixisme a Mallorca el 24 de febrer del 37, en el marc dels actes organitzats per la Comissió 24 de Febrer.

CCOO reclama a Balears 1.200 euros de salari mínim en l'AGE



La Federació de Serveis a la Ciutadania continua amb les mobilitzacions a l'Administració General de l'Estat, per l'ocupació pública, salari digne i recuperació de drets.

Un 8 de Març que passarà a la història



Una convocatòria de vaga de 2 hores per torn i una manifestació amb una participació massiva foren les dues fites d'una jornada que marcarà un abans i un després en la lluita feminista.

Mobilitzacions per un conveni digne al sector de la discapacitat



Els companys i companyes de la Federació d'Ensenyament es concentraren per a reivindicar millores laborals i salarials pels treballadors i treballadores del sector de la discapacitat.

Uneix-te per un bon finançament



CCOO participa de manera molt activa en el Grup Promotor "Uneix-te per un bon finançament" per que un finançament just repercutirà en la millora de les condicions de la classe treballadora il·lenca.

Els reptes del sector aeri a les Illes



Pep Ginard
Secretari General FSC-CCOO
Illes Balears



Acabem de superar la setmana santa, per tant podem afirmar que hem arrancat una nova temporada, en relació a l'activitat econòmica-laboral de la nostra comunitat autònoma.

Tots els indicadors apunten que un any més, i ja són 6 temporades consecutives, l'ocupació i la despesa de les persones que trien les nostres illes per passar les seves vacances, polvoritzaran les dades de les temporades anteriors, aconseguint xifres rècord.

AENA-Aeroports Espanyols i Navegació Aèria anuncia una previsió per a aquest estiu a les Illes Balears de 329.000 vols, un 5,4% més que el 2017, una xifra històrica.

Les dades fetes públiques pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social en relació al primer trimestre del 2018, assenyalen un descens

de persones en atur de gairebé un 8% a la nostra comunitat autònoma, si ho comparem amb les dades del mes de març del 2017. Un augment de les afiliacions a la seguretat social, col·locant el nostre territori per sobre de la mitjana nacional, així com l'augment de les contractacions de caràcter indefinit.

Amb aquest preàmbul, sembla que bufa vent favorable. Idò ara situem l'anàlisi, en l'activitat que es realitza en el perímetre aeroportuari, concretament aquella activitat enquadada dins el sec-



tor aeri i serveis turístics. Ens trobem a la porta d'entrada del que representa prop del 50% del PIB de les Illes Balears i que fins que no s'aconsegueixi fixar mecanismes per minimitzar l'estacionalitat que patim, aquest moviment de persones que comptem per milions, ha de ser atès per treballadors i treballadores que presten serveis d'assistència en terra denominat "Handling" i es concentra per la seva intensitat en els mesos de juliol i agost, seguit dels mesos juny i setembre. L'aeroport de Palma compta amb

tres operadors de Handling a saber, ACCIONA, IBERIA i GROUNDFORCE, i això és així pel trànsit que opera. A l'aeroport d'Eivissa operen IBERIA i GROUNDFORCE i a l'aeroport de Menorca IBERIA i AVIAPARTNER.

En aquestes empreses treballen al voltant d'uns 2.800 treballadors i treballadores en temporada alta, amb una nodrida varietat de diferents modalitats de contractes. Les seves condicions de treball es regulen pel Conveni Col·lectiu General del Sector de Serveis d'Assistència en Terra en Aero-

ports "Handling", però Iberia i Groundforce es regeixen pels seus convenis col·lectius d'empresa, respectivament.

El recorregut realitzat des de la liberalització d'aquesta activitat, ha estat trufada per incomputables processos de subrogació, sent aquesta la fórmula que s'estableix en el conveni col·lectiu per fixar la garantia d'ocupació. Fins aquí, tot passa pel camí de la legalitat.

Continuant amb els elements que identifiquen l'activitat del Handling, AENA permet que aquelles companyies aèries que així ho sol·licitin i compleixin determinats requisits, puguin realitzar el seu propi "autohandling" incrementant així, la ja nombrosa heterogeneïtat del sector.

Des de l'ens públic, es defensa que el disseny configurat actualment en relació a la prestació de serveis en terra, comporta la lliure competència que redundaria en benefici dels usuaris, però s'oculta que el que està passant realment és una veritable "guerra de preus" per a poder oferir a les companyies aèries el servei d'assistència en terra el més econòmic possible i així, aconseguir la màxima activitat.

Hem pogut comprovar els canvis que s'han produït a finals de l'any passat i en els primers mesos del present, com diverses companyies aèries han canviat d'operador precisament per poder obtenir tarifes més barates. I perquè tot això sigui possible, es fa del tot imprescindible "precaritzar" les condicions de treball del conjunt de treballadors treballadores que formen part d'aquest engranatge. Des de la FSC-CCOO venim denunciant davant la Inspecció de Treball, tota la dinàmica que posen en pràctica les empreses, retorçant fins a límits intolerables les càrregues de treball, la parcia-

litat dels contractes, la humiliant modificació de les jornades convertint-les en serveis a la carta, abusant de la jornada irregular i de l'abús que es fa d'ella.

Acudim als jutjats interposant les demandes corresponents quan, les empreses no es conformen amb disposar dels treballadors i de les treballadores al seu capritx, sinó que a més, discuteixen i deixen de retribuir determinats conceptes econòmics, argumentant capritxoses interpretacions dels redactats dels convenis. Tota aquesta frenètica realitat provoca situacions paradoxals.

Com ja es va dir anteriorment, el marcat caràcter estacional de l'activitat que es genera a la nostra comunitat autònoma, fa que es tendeixi a adequar les contractacions i els períodes d'ocupació, el més ajustat possible. Passa que quan es produeix una subrogació, els treballadors afectats són els que ostenten menys antiguitat en l'empresa cedent. D'altra banda, si l'activitat de l'empresa cessionària es concentra únicament en els mesos d'estiu, pot provocar excedent de plantilla en els mesos d'hivern, exposant a aquests, a regulacions d'ocupació i/o flexibilitat extrema.

És a dir, es transvasen treballadors i treballadores amb modalitats contractuals estables i una activitat més o menys continuada, a dependre d'una activitat estacional amb el risc de convertir-se en excedents per causes objectives.

Així les coses, la part empresarial apunta de manera clara per fer el seu negoci, a la precarietat laboral. Apareixen anuncis de treball del tipus; Empresa de Handling selecciona Agents de Passatge per a l'aeroport de Palma. Les persones interessades hauran de realitzar una formació gratuïta, presencial i obligatòria (tres setmanes de treball GRATUÏT) a canvi, serà



incorporat a una base de dades i quan sorgeixin necessitats operatives, ja el cridarem... Requisits: Nivell alt d'anglès, jornada parcial variable entre 10 i 20 h setmanals, treball a torns rotatius matí, horabaixa i nit i finalment, haver superat el període de "formació gratuïta"

El pitjor de tot, és que no s'acaba de veure una reacció sòlida i combativa davant aquesta situació per part de qui la pateixen, els treballadors i les treballadores. És del tot intolerable que l'ens públic AENA-Aeroports Espanyols i Navegació Aèria no s'impliqui i proposi mesures de control i supervisió a les empreses que actuen amb aquest "modus operandi"

Però d'altra banda, des de CCOO no som capaços de convèncer la massa crítica que la nostra espe-

cialització sindical en el sector, es pugui utilitzar com a palanca perquè amb la nostra intervenció, la tendència pot canviar. Davant els canvis que es produeixen en aquest sector, no som prou àgils en fixar la posició del sindicat, mitjançant la informació (comunicats sindicals, intervenció sectorial) per a la defensa dels interessos de la nostra afiliació i del conjunt dels treballadors i treballadores. Hem interioritzat que som com ens veuen, no com el que pensem que som.

Amb aquests fets, la gestió sindical en l'àmbit d'aquestes empreses és molt difícil. Per regla general, vincular els treballadors amb el sindicat mitjançant l'afiliació o a través de les candidatures electorals, es fa fart complicat. A tot això hem de sumar que, la representació sindical dels treballa-



dors i treballadores del sector del handling, està trufada per nombroses organitzacions sindicals, cadascuna amb els seus criteris, de vegades més coherents amb el sentit comú, altres amb una marcada tendència al sindicalisme groguenc.

No obstant això, des de la FSC-CCOO hem acceptat el repte de donar-li la volta.

El Sector Aeri i Serveis Turístics en la nostra comunitat autònoma, és el segon sector en nombre d'afiliats i de representants sindicals del conjunt de l'activitat, que queda enquadrada en el perímetre d'intervenció de la Federació de Serveis a la Ciutadania de les Illes Balears.

Comptem amb grans seccions sindicals amb una dilatada experiència en el sector com la sec-

ció sindical d'AENA, la d'IBERIA i la d'ACCIONA. D'altra banda, en aquest període electoral i que estem a un any escàs de finalitzar, hem constituït tres grans seccions sindicals com són les d'AIR EUROPA, la de GROUNDFORCE i la de RYANAIR.

Tenim voluntat en canviar les coses.

Els treballadors i les treballadores que s'han compromès amb CCOO per realitzar la tasca de representants sindicals en aquestes empreses, tenen el mateix objectiu. Les millores de les condicions laborals, la salut laboral, la negociació dels acords d'estabilitat en l'ocupació, s'han de realitzar des d'una posició de sindicat de classe, fugint del corporativisme que d'un temps ençà, s'ha vingut instal·lant el sector aeri. Per a això,

és imprescindible que el sindicat funcioni com un engranatge perfectament lubricat.

Una bona intervenció sindical de proximitat, s'aconsegueix si es compta amb la informació més actualitzada, si els canals de comunicació per difondre aquesta informació són operatius.

La coordinació sectorial juga un paper determinant. Davant d'una activitat participada per tants actors, el sindicat ha de funcionar com un ressort, realitzant de forma sincronitzada una transmissió d'informació horitzontal entre seccions sindicals, com una transmissió vertical, el sector estatal i la federació territorial.

Canalitzar aquesta informació, s'ha de fer per la mateixa estructura i valorar si fa falta activar mecanismes d'índole jurídica, per dotar de vigor i força el criteri del nostre sindicat. Aquest és el recorregut òptim per aconseguir una posició sindical de lideratge.

Estem a les portes d'iniciar el nou període electoral en què anem a sotmetre a la nostra organització, a l'avaluació del conjunt dels treballadors i les treballadores del sector. Com cada quatre anys, ens mesurarem amb la resta d'opcions sindicals per disputar el paper de la representació d'aquests mateixos treballadors i treballadores.

El conjunt del sindicat ha conclòs en el seu XI Congrés Confederal que hem de situar a CCOO a l'ofensiva i això és el que pretenem fer. Anem a preparar la nostra estratègia electoral basant-nos en les conclusions congressuals. El paper del nostre sindicat al sector aeri a les Illes Balears ha de ser de lideratge. Si pretenem que CCOO sigui el sindicat de referència, el sindicat que pot aportar solucions a la situació real i precària que avui pateix l'activitat del Handling, ens queda molta feina per fer... ■



Sector financiero: menos oficinas, menos empleo

El Sector Financiero sigue eliminando empleo y reduciendo su red de oficinas creando una situación de precariedad laboral basada en; prolongación de jornada, presión comercial y externalización de servicios.



Margarita Menéndez Díaz
S.G. Agrupación Sector Financiero Federación
de Servicios CCOO Illes Balears

Se vio seriamente afectado a partir del 2.008, por la crisis, lo que llevó a un duro proceso de reestructuración. Los ajustes en la banca se intensificaron el año pasado,

ante la necesidad de ganar eficiencia operativa y rentabilidad tras el desplome de los ingresos como consecuencia de la caída de los tipos de interés y de la baja actividad, además de la adaptación del entorno digital.



Desde que se inició la crisis, los empleados y empleadas del sector en nuestro País se han reducido en unos 85.000 y, se han cerrado unas 18.000 oficinas.

En Baleares las crisis y las fusiones han provocado el cierre de más de 450 oficinas desde el 2.008.

El último proceso de reestructuración, fruto de la integración de BANKIA con BMN, ha provocado el de cierre de 35 oficinas en nuestra comunidad Autónoma. También se prevé que el Banco Santander ponga en marcha un plan de ajuste debido a la absorción del Banco Popular.

A pesar de que el Sector Finan-

ciero ha sido un de los más castigados por la crisis, habiéndose perdido un buen número de entidades y de empleo, hemos conseguido que los convenios colectivos mantengan intactas todas sus estructuras (retribuciones, clasificaciones profesionales, beneficios sociales, etc.) evitando las pretensiones de una patronal que, con las ventajas que le da la Reforma Laboral, pretendía variarlos de contenido.

CCOO ha afrontado las negociaciones de los Expedientes de Regulación de Empleo con responsabilidad, con sentido común, consciente de la realidad en que vivimos, realizando un gran trabajo y esfuerzo en todos los procesos y salvaguardando las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras así como minimizando las salidas..

El último acuerdo firmado fue el proceso de fusión entre BANKIA y BMN. Después de dos meses de duras negociaciones que se prolongaron los últimos días hasta altas horas de la madrugada, se firmó el "acuerdo de ERE" tras una reunión ininterrumpido iniciada el 15 de febrero.

Desde un inicio, CCOO tenía cuatro objetivos muy claros: rebajar el número de salidas, la voluntariedad de las salidas que irremediablemente iban a producirse, que las condiciones económicas de esas salidas fueran dignas para la plantilla y que la empresa no utilizara ese ERE para recortar derechos a los trabajadores y trabajadoras que permanecieran en Bankia, objetivos finalmente conseguidos.

Se rebajó el número de salidas de la plantilla activa a 1.587, cuando la propuesta inicial de la empresa era de 2.250. En Baleares resultaban afectados 404 trabajadores/as, que finalmente quedaron reducidos a 250.

En Baleares el proceso del ERE de Bankia se cerró con 212 solicitudes de adhesión a bajas voluntarias, más tres de traslado (movilidad geográfica voluntaria), quedando un excedente de 35 trabajadores y trabajadoras en nuestra Comunidad Autónoma. La empresa ofrecerá puestos con traslado a otras provincias al excedente de cada comunidad.

Nos quedan grandes retos a los que se enfrentará el Sector: negociación a partir del 2.019 de los nuevos Convenios Colectivos de Ahorro, Banca y Cajas Rurales; luchar contra la prolongación de jornada y la presión comercial; responsabilidad de la plantilla derivada de la aplicación MIFID; evaluación de los riesgos psicosociales derivados de esta presión; amenazas para el empleo por la digitalización y la externalización en las de entidades, etc. Y todo ello, con las elecciones sindicales que se celebrarán el noviembre de 2.018 en el Sector de Ahorro y en febrero del 2.019 en Banca y Cajas Rurales, con el objetivo de revalidar la mayoría que CCOO ostenta en el Sector Financiero y que, hasta ahora, ha permitido a la plantilla mantener prácticamente todos sus derechos y condiciones laborales en circunstancias muy adversas, causadas por la crisis financiera y la Reforma Laboral. ■

Segon acord per a la millora de l'ocupació pública al sector de l'ensenyament de les Illes

El passat 9 de març CCOO va signar amb el Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques un segon acord que obre les portes de la negociació sectorial a les CCAA per així continuar el camí de la recuperació dels drets usurpats des del començament de la crisi econòmica.



Maria Àngels Aguiló
Federació d'Ensenyament
CCOO Illes Balears

L'acord en primer lloc vol posar de manifest el reconeixement a la tasca del personal de les Administracions Públiques, el seu compromís amb els valors del servei públic i l'esforç col·lectiu que han realitzat els professionals per contribuir a la millora de la situació econòmica. L'objectiu principal és recuperar tot allò que ens han arrabassat durant els anys de crisi i que ara que, segons anuncien, hem arribat a una època de recuperació econòmica, exigim que ens retornin.

Cal recordar que les retallades en el sector de l'ensenyament a les Illes va suposar una minva en les plantilles dels centres, en els salaris dels docents i en les seves condicions laborals.

II Acord d

#Recu



Pel que fa a l'ocupació, aquest acord permetrà augmentar les plantilles orgàniques a través de la convocatòria d'oposicions. El primer acord per a la consolidació de l'ocupació pública va permetre l'aprovació de gairebé 3000 places docents que sortiran a concurs oposició durant els anys 2018, 2019 i 2020. Aquest segon acord haurà de ser el principi de la negociació de les places a convocar fins al 2022 amb un augment significatiu de la taxa de reposició. No podem permetre que els docents d'aquestes Illes treballin de forma precària sense possibilitat d'una estabilitat real i definitiva. Per altra banda, això suposarà dotar als centres i al sistema d'ensenyament públic d'estabilitat i en conseqüència de més qualitat en el servei donat. A CCOO no oblidem que aquest procés de consolidació no es pot fer al marge dels professionals

del sector públic

CCOO
ensenyament

per arribar a l'Arrebatado



que han donat servei tots aquests anys al sistema públic d'ensenyament. Per aquest motiu, seguirem exigint un sistema d'ingrés equilibrat, que asseguri la igualtat d'oportunitats i que valori l'experiència docent prèvia. Així doncs, seguirem apostant per la via del concurs oposició, defensarem una reforma del Reial Decret 276 que permeti tenir unes proves no eliminatòries i que no es canviïn els temaris fins que no acabi el procés extraordinari d'oposicions.

Pel que fa al salari, cal recordar que el poder adquisitiu dels docents i dels treballadors públics en general ha disminuït entorn a un 14% durant aquests anys de crisi. Al sector de l'ensenyament, gràcies a l'acord Marc que també va signar la nostra organització, ja hem recuperat la paga extra de Nadal que no vam gaudir al 2012 i els sexennis que es van

congelar aquell mateix any. Tot i això, encara queda molt camí per arribar a un nivell retributiu equivalent al que teníem abans de la crisi. Per això era necessari aquest segon acord que contempla una pujada salarial mínima d'un 6,1% en tres anys i una part variable que pot permetre que la pujada arribi al 8,8% en funció de les previsions de creixement del PIB. Des de CCOO defensarem i defensarem sempre la màxima de mateixa retribució per mateix treball. Per tant, també hem de lluitar per a que desapareguin les desigualtats salarials que existeixen entre els docents de les diferents CCAA.

Pel que fa a les recuperacions de drets laborals, hem de destacar que aquest segon acord permetrà negociar l'obtenció del 100% de la retribució en cas d'incapacitat temporal (baixa per malaltia). No és just haver de cobrar menys pel

fet d'estar malalt i des de CCOO aprofitarem totes les oportunitats per defensar-ho davant l'administració de les Illes. Per altra banda, la reducció d'hores lectives és una demanda a la que també es podrà donar resposta gràcies a la negociació del retorn a la jornada de 35 hores que aquest acord possibilita.

A més, a CCOO pensem que totes aquestes millores s'hauran d'anar instal·lant gradualment a la xarxa de l'ensenyament concertat que, no ho oblidem, està finançada amb fons públics.

La lluita de les Comissions Obres no només recuperarà allò que ens van arrabassar sinó que defensarà l'inici de la millora de les condicions laborals dels docents. És el moment d'acabar amb la recuperació i iniciar la millora. ■

Negociación del Convenio de Limpieza, un momento crucial

El pasado 14 de marzo tenía lugar la primera de las reuniones entre los/as representantes de los/as trabajadores/as y la patronal para la constitución de la mesa de negociación del Convenio de Limpieza de Edificios y Locales de Baleares.



Miguel A. Pardo
Secretario General de la Federación
de Construcción y Servicios
CCOO Illes Balears

Una mesa de negociación en la que irrumpía de manera tan abrumadora como artificiosa el Sindicato Site-IB -todos/as conocemos los métodos "poco ortodoxos" empleados por esta formación para obtener delegados/as-, desbancando a U.S.O. -Sindicato que, por primera vez en muchos años, se queda fuera de la negociación del Convenio-.

Una negociación, la del Convenio Provincial de Limpieza Balear, que se prevé complicada ya desde la primera reunión -U.S.O. ya ha anunciado que impugnará la composición de la mesa-, en la que se oyeron duros alegatos en contra de la representatividad de Site-IB por considerar que los/as representantes de esta formación adscritos a convenios de empresa -que no son pocos/as- no han de ser computados a la hora de establecerse los índices de representatividad en la mesa de negociación del Convenio Provincial -un razonamiento éste, para nada descabellado, que probablemente otorgaría a CC.OO. una "mayoría moral"-.

Sea como fuere, no deja de resultar preocupante que una formación como Site-IB -manifiestamente afín a los intereses empresariales- en apenas tres años de existencia como sindicato y pese a lo cuestionable de sus métodos, haya tenido la capacidad de acaparar la mayoría de los/as delegados/as del sector; seguido por CC.OO., que abre la brecha con U.G.T. -formación que sigue perdiendo representantes a pasos agigantados-

Este escenario -perfectamente extrapolable a otros sectores- no deja de ser sintomático de cómo se están imponiendo dos tipos de sindicalismo: Por una parte el "sindicalismo amarillo tradicional" auspiciado por las empresas; y, por otro, el "sindicalismo reivindicativo", que es el que encarna CC.OO.; un sindicalismo este último fiel a sus principios y a la defensa de los derechos e intereses de los/as trabajadores/as, que antepone la calidad a la cantidad de sus delegados/as.

Entre los logros recientes que afianzan nuestra tra-



yectoria y que nos siguen haciendo crecer como federación -tanto en representatividad como en afiliación- cabe destacar el haber conseguido la readmisión del compañero de recogida de residuos de Son Espases; el destacado papel de nuestra Federación en la negociación del Convenio de Lavanderías y Tintorerías -que se encontraba "en vía muerta"

desde que, en el año 2004, se realizase la última revisión de la tabla salarial-; Convenios de la Construcción, de la Madera y de Derivados del Cemento o la defensa que actualmente estaríamos realizando en referencia a los/as trabajadores/as de limpieza viaria de Es Raiguer, adscritos a la empresa Melchor Mascaró. ■

Balance de un año de cambios Entrevista a Isabel A. Bernardo

Tras un año del relevo congresual, Isabel Adela Bernardo, nos hace un balance del primer año al frente de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios. Caracterizado por una renovación de cargos, la nueva estructura de la FSS, intenta cambiar la proyección del sindicato al externo, haciendo una federación más próxima al afiliado, en el que la participación y la información sean los pilares de esta nueva etapa.



Natalia B. Valdés
Delegada de la FSS CCOO en
el Sector de Migjorn

¿Cómo valoras el primer año de mandato?

Los inicios siempre son difíciles, y más en la situación en que se produjo el relevo. Durante este año, internamente nos hemos hecho fuertes como unidad, tanto dentro de la propia federación como en el entorno de la organización y ello se palpa en el trabajo diario. A mí particularmente me ha servido para situarme y valorar

dónde estamos y hacia dónde queremos ir, para consolidarme y reafirmarme en lo que creo y luchar por ello, y sé que se puede con esfuerzo y trabajo. Por tanto, este año lo valoro como positivo.

¿En qué ha cambiado la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO con la llegada del nuevo equipo de dirección?





En muchísimas cosas. Ideas nuevas, aires más actuales, proyectos de futuro que se afrontan con ganas, equipo participativo y cómplices de un mismo proyecto. Claro que no siempre podemos estar de acuerdo en todo, pero todo se consensua, se dialoga y se termina llegando a un acuerdo que se asume por todos. Todo esto creo que repercute hacia el exterior, porque cuando un equi-

po trabaja a gusto eso debe notarse, estoy segura de ello.

¿Qué valoración haces de la sanidad pública balear respecto al estado general del resto del país?

Por desgracia, Baleares es una de las CCAA con un nivel de externalización de la sanidad más elevado, y las políticas del anterior gobierno ayudaron mucho a que

esto siguiese así. Nosotros teníamos puesta la confianza en que el gobierno actual fuera capaz de empezar a revertir esta situación. Sabemos que la reversión de los servicios requiere un gran coste económico, pero no desistimos en nuestros requerimientos. Si bien la reversión no es aún tangible, si parece que al menos se ha menguado la rapidez con la que veíamos que nuestra sanidad se privatizaba. La llamada "externalización" de los servicios ha causado muchísimos problemas tanto a nivel económico, como en el malestar de la ciudadanía y de los trabajadores públicos.

El pasado año se firmó el convenio de la sanidad privada. Un sector en alza y que cada vez tiene más usuarios. ¿Cuál es la situación de los trabajadores de estas empresas tras la aplicación del nuevo convenio?

Por fin tras casi 7 años de negociación, se consiguió llegar a un acuerdo, no el mejor que nos gustaría, pero es un avance. Estos trabajadores llevaban mucho tiempo estancados en todos los aspectos tanto salarialmente como en derechos, ya había que salir de ahí, dar un paso hacia delante. Los trabajadores están contentos, aunque como he dicho antes no es la "panacea" ya que la recuperación económica que van a tener se alarga durante 4 años, pero el balance es positivo. Gracias a este convenio, mejorará las condiciones laborales de los trabajadores del sector que verán incrementado su salario base y los complementos salariales que completan su nómina en un 8% durante los próximos cuatro años. También conservarán el complemento de antigüedad, incrementando el precio de los trienios. Por otra parte la fir-

ma de este acuerdo supondrá la estabilidad laboral en el sector en un 70% del total de la plantilla de la sanidad privada balear.

¿En qué situación laboral se encuentra el sector de la Dependencia?

La dependencia es un sector muy abandonado, de difícil lucha por la presión que ejerce la patronal sobre el trabajador. Ratios mínimos, mucha carga de trabajo y un salario precario. A esto se une la falta de convocatorias para la acreditación de la cualificación profesional. Desde la federación seguimos la lucha, pero a veces nos encontramos solos, el trabajador tiene miedo a perder su salario por la represalia que pueda tomar el empresario contra ellos si luchan por unas condiciones más dignas; y es de entender, cuando tienes hijos a los que tienes que darle el pan y letras que pagar, pero no cesaremos y seguiremos en la lucha. En este año estamos teniendo reuniones importantes y una campaña de lucha contra la precariedad.

¿Cuáles son las reivindicaciones que CCOO tiene encima de la mesa ante la patronal de la sanidad privada?

Nuestro objetivo es no cesar en la negociación de mejoras, no solo salariales, si no de condiciones en el trabajo como la jornada, la conciliación de la vida familiar y por supuesto la defensa de los trabajadores que se sienten oprimidos por su patronal.

Según el Govern, el Servei de Salut, en el pasado año ha tenido superávit ¿se ha invertido suficiente en la sanidad pública balear en el 2017?

Obviamente, para mí, no. Ese famoso superávit que hemos tenido, no nos lo dejan gastar. La

sanidad pública balear, puede ser que haya mejorado en este último año, pero queda mucho por conseguir. Existe mucha temporalidad y contrataciones precarias, que gracias al acuerdo estatal firmado recientemente, conseguiremos paliar en parte, un gran paso. Sí, es cierto que vamos recuperando derechos, pero no al paso que queríamos y todo lo que conseguimos nos cuesta muchísimo trabajo.

¿Qué propone CCOO para erradicar las listas de espera?

Las políticas de recorte han ayudado a incrementar los tiempos de espera durante la crisis. Es más costoso, tanto económicamente como socialmente, alargar por demora en las listas de espera los tiempos de las bajas laborales y comunes que contratar personal para reducir las, y eso es lo que proponemos.

¿Cómo valoras la asistencia sanitaria de Baleares?

Bajo mi punto de vista tenemos muy buenos profesionales, pero muy pocos, y en condiciones laborales que no son las adecuadas. Para favorecer la iniciativa de asentarse en nuestras islas, tenemos que tener programas de acogida e incentivos hacia estos profesionales ya que somos importadores de los mismos.

¿Cuáles son las reivindicaciones que CCOO hace en estos momentos al Servei de Salut?

Muchas. No solo la recuperación de los derechos que nos arrebataron, también la puesta en marcha de un plan que pueda conseguir la reversión de los servicios privatizados, un sistema de contratación equitativo, transparente e igualitario, una disminución de las listas de espera, en general, todo lo que afecta al bienestar de

la ciudadanía y de nuestros profesionales en sus vidas laborales.

¿Qué ofrece la FSS-CCOO a los trabajadores de la sanidad balear para que pertenezcan a nuestra organización?

Nos gustaría que nuestros afiliados se sientan orgullosos de pertenecer al mayor sindicato de este país, gracias a miles de personas que forman parte y además han confiado en CCOO. Para ello intentamos mantenerlos informados día a día; sus preocupaciones son las nuestras. Intentamos darles servicios importantes para ellos y procurarles los que necesitan en materia laboral, para su promoción profesional y en sus problemas con la empresa. Mostrarles sus derechos y hacerlos partícipes e implicarlos en una organización que hacemos entre todos.

¿Cuáles son los objetivos que se plantea para este año la Federación?

Nuestros objetivos son claros, recuperación de todos los derechos perdidos en materia laboral y de empleo, y la lucha por una Sanidad Pública y universal. ■



comissions obreres
de les Illes Balears

NUEVOS SERVICIOS A LA AFILIACIÓN

PRESENTANDO EL CARNET DE AFILIADO A CCOO

REVISIÓN GRATUITA VISUAL Y AUDITIVA

20% GAFAS COMPLETAS*
15% GAFAS DE SOL*
10% LENTES DE CONTACTO Y LÍQUIDOS*
10% AUDÍFONOS, MOLDES DE NATA-
CIÓN, AYUDAS TÉCNICAS* (escucha tv.,
despertadores...) Servicio exclusivo en
Audiología (revisiones, adaptaciones y
seguimiento)



DESCUENTOS EXCLUSIVOS
EN LOS SERVICIOS DE
ÓPTICA Y AUDIOLOGÍA

VISITANOS EN PALMA

Avda. Argentina nº18
C/ Alfons el Magnànim nº13
(Frente Cruz Roja)

Descuento de más del 20% en los
centros CMR Palma
y CMR Marratxí para
realizar cualquier re-
visión médica: obten-
ción y renovación de
todos los permisos de
conducir, armas, em-
barcaciones, manipulación de grúas,
seguridad privada, animales peligro-
sos, deportes, buceo, estudio, oposi-
ciones y trabajo.



CMR PALMA

Avda. Joan March Ordinas, 3-2.º 1.ª
07004 PALMA DE MALLORCA
Edificio Banco Sabadell, al lado
del Bar Cristal

Horario:

De lunes a viernes.

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

E-mail: info@cmrpalma.es

Teléfono: 971 714 000

CMR MARRATXÍ

Avenida Antoni Maura 20, PONT D'INCA 07141.

Horario:

Lunes, miércoles y viernes de 8.30 a 13.30h

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

E-mail: info@cmrpalma.es

Teléfono: 871 233 142

SIN NECESIDAD DE PEDIR CITA PREVIA

DECLARACIONES
DE LA RENTA
20€

A & A
ASOCIADOS

Montse Albons

Asesor Fiscal, Técnico Contable
Carrer Marqués de Font Santa nº54
(Grupo Emprande)

CP 07005, Palma de Mallorca
Móvil 687 427101

28
2018
ABRIL

DÍA INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD Y
LA SALUD EN EL TRABAJO

TRABAJO
SEGURO

ES TU SALUD, ES TU DERECHO

Con motivo del 28 de abril, Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, CCOO y UGT queremos reivindicar el **trabajo seguro** como forma de garantizar el derecho a la salud de las personas trabajadoras.

#TrabajoSeguro

■ TRABAJO SEGURO ES COMBATIR LA PRECARIEDAD

La crisis, las reformas laborales y el dismantelamiento de la negociación colectiva han contribuido a una extensión creciente de un modelo de relaciones laborales basado en la precariedad. Temporalidad, contratación a tiempo parcial no deseada, escasa duración de los contratos, alta rotación en el empleo, cuando no, falta de relación laboral bajo el paraguas de una falsa y mal llamada “economía colaborativa”, están deteriorando de manera grave las condiciones laborales. El incremento de intensidad y ritmos de trabajo, el aumento de las exigencias emocionales o la renuncia a ejercer derechos por miedo a perder el empleo están teniendo graves consecuencias en la salud y en la seguridad de la clase trabajadora. Pero además, en el contexto de desigualdad en el que vivimos, hay colectivos que lo están sufriendo con especial rigor: mujeres, jóvenes, migrantes, trabajadoras y trabajadores de edad avanzada o con diversidad funcional.

■ TRABAJO SEGURO ES PREVENIR LOS ACCIDENTES LABORALES

Desde 2013 coincidiendo con la aplicación de la reforma laboral venimos sufriendo un constante incremento de la siniestralidad laboral. Durante estos cinco años, han fallecido 3.014 trabajadores y trabajadoras en accidente laboral, y la incidencia de los accidentes de trabajo durante la jornada laboral ha aumentado en un 16%. Todo ello, a pesar de la deficiente e interesada catalogación de los accidentes: accidentes con graves consecuencias y largos periodos de recuperación notificados como leves y accidentes leves que no se registran. A pesar, de que figuras como el “descanso preventivo” o los “permisos retribuidos” que ocultan los accidentes sin notificar, se extienden por las empresas españolas. Y lo que es peor, a pesar de que cada vez más trabajadoras y trabajadores renuncian a su derecho a recuperar la salud por miedo a perder su puesto de trabajo.

■ TRABAJO SEGURO ES DECLARAR LAS ENFERMEDADES ORIGINADAS POR EL TRABAJO

Lo que no se registra no se previene. Existe un enorme subregistro de las enfermedades de origen laboral debido a la mala praxis de las Mutuas en la determinación de las contingencias, que derivan enfermedades profesionales a los Servicios Públicos de Salud para que sean tratadas como contingencias comunes, lastrando así la prevención de riesgos en las empresas y colapsando los Servicios Públicos de Salud. A esto hay que añadir que, desde el 2013, la cantidad de partes comunicados de baja

por enfermedad profesional es más elevada en mujeres que en hombres. Algunas patologías, como el síndrome del túnel carpiano, los nódulos en las cuerdas vocales o las producidas por agentes biológicos, tienen rostro de mujer, a pesar de que en el RD de Enfermedades Profesionales faltan actividades laborales altamente feminizadas.

La degradación de las condiciones de trabajo hace que las enfermedades por exposición a riesgos psicosociales sean cada vez más prevalentes, aunque no se vean reflejadas en las estadísticas como contingencias profesionales. Una organización del trabajo tóxica, basada en el reforzamiento de la capacidad unilateral del empresariado, está en la base de un empeoramiento sistémico de las condiciones de trabajo mediante un incremento de los ritmos y cargas de trabajo. Además, aumentan los casos de acoso laboral, caso extremo de violencia en el entorno de trabajo y una de las formas más dañinas para la integridad y la salud, sobre todo en las mujeres, ya que desarrollan su trabajo en condiciones más precarias y en sectores como sanidad, educación, cuidado doméstico o trabajos de cara al público, en los que existe una mayor prevalencia de violencia física y psicológica, incluso sexual en alguno de ellos. Aumentan también, los casos y la frecuencia de agresiones debidos al deterioro de los servicios públicos y se extiende el consumo de fármacos entre la población trabajadora para poder soportar las condiciones cada vez más precarias, los ritmos y la excesiva carga de trabajo.

■ TRABAJO SEGURO ES DEFENDER TUS DERECHOS DE FORMA COLECTIVA

La existencia de textos legales que reconocen derechos no es suficiente para su ejercicio efectivo. Las trabajadoras y los trabajadores tenemos derechos, pero para ejercerlos se requiere de la defensa de los mismos. La acción colectiva se configura como es la única opción. La única alternativa que tenemos para hacer efectivo el ejercicio de este derecho constitucional a la seguridad y la salud en el trabajo es organizarnos, junto a nuestras compañeras y compañeros, en un sindicato de clase. Está más que demostrado, y así lo corroboran numerosos estudios, que los centros de trabajo con presencia sindical son centros de trabajo más seguros.

Por ese motivo, desde CCOO y UGT queremos animar a las trabajadoras y trabajadores a que defiendan su salud y su seguridad en el trabajo. Si en tu empresa no existe representación legal de los trabajadores, acude al **SINDICATO**.

**POR UN TRABAJO SEGURO:
ES TU SALUD, ES TU DERECHO**

La necesidad del control de la jornada diaria: Conflicto colectivo contra Deutsche Bank

Como antelación al conflicto en Deutsche Bank hay que señalar que CCOO-SERVICIOS y todos los sindicatos presentes en Bankia, S. A. planteamos, en octubre de 2015, demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que se pedía que se declare «La obligación de que la empresa Bankia, - establezca un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realiza la plantilla, que permita comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, tanto en el convenio sectorial como en los pactos de empresa que sean de aplicación, - así como que proceda a dar traslado, a la representación legal de los trabajadores, de la información sobre las horas extraordinarias realizadas, en cómputo mensual, (...) »

Armando García López
Gabinete Jurídico de la Federación
de Servicios de CCOO

Con fecha 4 de diciembre de 2015 se dictó Sentencia estimando nuestra demanda. Recurrida en casación esta Sentencia y reunido en Pleno, el Tribunal Supremo, en sentencia de 23 de marzo de 2017, estima el recurso de la empresa y entiende que el artículo 35 ET regula la realización de horas extras y el establecimiento de un registro en el que se anoten las que se realizan día a día, pero sin imponer la necesidad de establecer un registro de la jornada diaria efectiva. Posteriormente, en julio del pasado año, CCOO-SERVICIOS plantea un nuevo conflicto colectivo contra Deutsche Bank con suplico idéntico al de Bankia. UGT y

CGT se adhirieron a la demanda. En esta demanda se argumentaba sobre la necesidad de acometer una relectura del artículo 35.5 ET que le haga compatible con preceptos de derecho comunitario y que establezca la obligación de llevar un registro de la jornada ordinaria que comprenda todas las horas realizadas por los trabajadores y no sólo las horas extraordinarias.

En los fundamentos de derecho de la demanda nos referíamos al marco normativo internacional sobre la verificación del cumplimiento de la jornada de trabajo indicando que la normativa internacional pone en evidencia que la existencia de límites legales a la duración de la jornada de trabajo se configura como una garantía en las condiciones de trabajo establecida a nivel internacional, tanto a través de los instrumentos de la OIT (Convenios 1 y 5), como de la Unión Europea (Artí-

culo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, Artículo 2 de la Carta Social Europea, Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales. Concluíamos diciendo que la interpretación que da el Tribunal Supremo al artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, no permite cumplir con garantías el mandato de esos preceptos toda vez que, sin llevar un registro de la jornada diaria, es imposible garantizar el derecho de los trabajadores a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad ni limitar con garantías la duración máxima de su jornada.

Citábamos también la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre relativa a determinados aspectos de la ordenación





del tiempo de trabajo cuyo artículo 22, obliga al empresario a llevar registros actualizados de la jornada de los trabajadores cuya prestación de servicios exceda de 48 horas semanales, sumando las ordinarias y las extraordinarias, en un período de cuatro meses, así como otros artículos de la Directiva que reflejan igualmente los principios de la Organización Internacional del Trabajo por lo que respecta a la distribución del tiempo de trabajo, incluidos los que se refieren al trabajo nocturno: artículo 3 Descanso diario, artículo 5 Descanso semanal, artículo 6 Duración máxima del tiempo de trabajo semanal, artículo 8 Duración del trabajo nocturno, artículo 6 Períodos de referencia, o artículo 19 Límites a las excepciones a los periodos de referencia.

Exponíamos que la interpretación judicial realizada por el Tribunal Supremo del artículo 35.5

no es conforme ni con la Carta de Derechos Fundamentales, ni con el mandato de la Directiva 2003/88, ni con el resto de normas indicadas y para superar esta discordancia solicitábamos de la Audiencia Nacional que formulara cuestión prejudicial.

Previas las alegaciones oportunas, la Sala, por Auto de fecha 19 de enero de 2018, interpone cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea considerando que "... la falta de llevanza de un sistema objetivo y efectivo de cómputo de la jornada de trabajo, cuál es el registro horario de la jornada efectivamente desarrollada, impide verificar, tanto a los trabajadores como a sus representantes legales, el cumplimiento de las limitaciones que en orden a la ordenación del tiempo de trabajo imponen los preceptos citados, no garantizándose de forma efectiva los mandatos estableci-

dos en los artículos 3, 5, 6 y 22 de la directiva 2003/88, pues se carece de un instrumento idóneo de verificación del cumplimiento de los mismos".

La cuestión afecta a los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectiva, a realizar horas extraordinarias y que no ostenten la condición de trabajadores móviles, de la Marina Mercante o ferroviarios.

Indicaba la Sala que en la encuesta de población activa de 2016 (EPA) se reflejaba que el 53,7 % de las horas extraordinarias no son registradas.

Entendía que de la interpretación de los artículos 34 y 35 E.T. dada por el Tribunal Supremo y respecto de los trabajadores a tiempo completo, resulta que el trabajador carece de un medio probatorio útil y objetivo para acreditar la realización de horas extras y que tanto los representantes de los trabajadores como la Inspección carecen de un medio útil que les permita comprobar si el tiempo efectivamente trabajado por los trabajadores supera o no la jornada ordinaria y si se respetan los descansos semanales y diarios entre jornadas y, además, comporta dejar en manos del empresario que haya o no control sobre la superación de la jornada ordinaria, así como que se respeten los descansos semanales y diarios y el cumplimiento de los horarios pactados.

La importancia de esta cuestión prejudicial es evidente toda vez que el Tribunal Supremo nos había cerrado el camino para conseguir nuestra reivindicación del registro de jornada y además el Tribunal de Justicia de la Unión Europea vincula tanto al legislador español, como a la propia doctrina jurisprudencial. ■

Uneix-te per un bon finançament

El finançament que reben les nostres Illes de l'Estat espanyol és molt insuficient i profundament injust. Per començar el propi model de finançament parteix d'una distribució de recursos arbitrària.



Miquel Rosselló
Consell de les Fundacions
Darder – Mascaró

Les Illes Balears estan entre les tres comunitats que més aportem per càpita al sistema i passem a la vuitena posició com a perceptors de recursos per habitant.

Però si parlem de les inversions de l'Estat, també les Illes Balears han estat sempre els últims en termes relatius, en els últims deu anys. Mentre el deute de la nostra Comunitat ascendeix avui dia a uns 9.000 milions d'euros, com a conseqüència de l'infrafinançament crònic que patim d'ençà que, ara fa uns vint anys, rebérem la transferència d'unes competències pèssimament dotades (educació, sanitat i serveis socials). Així mateix el Govern Central no ha pagat encara ni el 50% de les inversions estatutàries, que es va comprometre a abonar abans del 2014. Tampoc ha posat en marxa el Règim Especial per les Illes Balears, l'instrument que hauria d'aportar a les Illes recursos per corregir els costos de la insularitat i la pluri-insularitat. Per últim, s'ha de dir que les nos-

tres institucions municipals i insulars pateixen les restriccions de l'anomenada Llei Montoro, que impedeix que les esmentades institucions puguin gastar els seus romanents en polítiques socials, culturals, esportives... o en incrementar les seves plantilles per modernitzar i millorar el servei a la ciutadania. En aquests moments els nostres Ajuntaments tenen uns cinc-cents milions d'euros que no poden gastar amb els conceptes abans esmentats.

Això vol dir ni més ni manco que els doblers que l'Estat destina a les institucions de la Comunitat Autònoma (Govern Balear, Consells Insulars i Ajuntaments) està molt per davall de les necessitats que tenen els ciutadans. No podem cobrir totes les necessitats pressupostàries que tenim a sanitat, educació, serveis socials, habitatges socials o promoció de l'ocupació. Mentre se segueixen construint vies de l'AVE a la Península, moltes vegades sense sentit, aquí no podem fer arribar el tren de Manacor a Capdepera, o no podem promocionar les energies



renovables. I tot això passa mentre el Ministeri d'Hisenda recapta a les Illes, via impostos, un 14% més del que ens retorna i no es té en consideració que viure a unes Illes té uns costos molt superiors a viure a la Península.

Quan parlem de finançament autonòmic sembla que parlem de problemes econòmics molt complicats, però estem parlant de les condicions de vida dels ciutadans, del seu treball, la seva salut, educació, transports, etc.... És per això que els illencs no ens hem quedat quietes davant aquesta situació d'injustícia i l'octubre del 2016 es creà la Plataforma «Per la reforma del sistema de



finançament», constituïda per seixanta-cinc organitzacions de la nostra societat civil que des d'aleshores pressiona les institucions per millorar la situació que patim.

I el mes de febrer s'ha constituït el grup promotor de la campanya "Uneix-te per un bon finançament" format per CCOO, UGT, Federació d'Associacions de Veïns de Palma, PIME, OCB, STEI, Fundacions Darder-Mascaró, USO, Fundació Gabriel Alomar, Col·lectiu Aurora Picornell, Unió de Pagesos i FAPA Mallorca que pretén dur fins al darrer racó de les Illes la reivindicació d'un Bon Finançament per la nostra ciutadania i convertir aquesta justa i necessària reivindicació amb un clam massiu del nostre poble que s'escolti des de Mallorca fins a la Moncloa.

És per tant el moment adequat per sortir el carrer i fer valer les nostres justes i històriques reivindicacions, com també fan els nostres germans del País Valencià que també pateix un finançament molt perjudicial per als seus interessos.

Cal que la ciutadania es mobilitzi. Des de la societat civil a les institucions autonòmiques i municipals de les Illes Balears cal que es conjurin en una mobilització permanent tot l'any 2018 per justí-

cia i per dignitat. Aconseguint adhesions de tota la xarxa d'entitats cíviques al manifest. Organitzant actes de debat i divulgació. Promovent tot tipus d'iniciatives als municipis i a les mateixes entitats.

Per què volem un bon finançament, aquesta és la millor forma d'aconseguir que el Govern Central rectifiqui.

Si voleu conèixer el text complet del manifest «Uneix-te per un bon finançament» d'aquest grup d'entitats i tots els esdeveniments de la campanya podeu consultar www.bonfinançament.com ■



Una historia vivida de CCOO (2)

Después del Primer Congreso, pasamos de un periodo en donde lo fundamental es la coordinación, el estar comunicados en un estado de clandestinidad resultaba algo más que existencial, pesaba mucho más la coordinación que la propia dirección, cada sector cada localidad tenía su comisión obrera, y cada una su propia dirección, hasta celebrado nuestro primer congreso la base organizativa y de dirección adoptaba el nombre de coordinadora.



Josep Benedicto
Ex Secretario General de
CCOO Illes Balears

El acuerdo sustancial del primer congreso es establecer los mecanismos de dirección, se crean las federaciones, los sindicatos de nacionalidad y provinciales y se desarrollan las uniones locales y provinciales. En este periodo, CC.OO. tiene más de 1000 Uniones con local abierto en toda España, en Baleares contamos con 14 Uniones en Mallorca, la mayoría con local abierto, 4 en Menorca con local y dos en Ibiza.

La estructura Federativa aprobada en aquel momento constaba de 23 federaciones, esta configuración federativa era muy similar a la estructura proveniente del sindicato vertical, el periodo de lucha y permanencia en el vertical peso de forma decisiva a la hora de configurar nuestra estructura sectorial que el trans-

curso del tiempo, el debate y la constatación de la realidad ha venido definiendo una nueva realidad organizativa.

Desde su nacimiento CCOO, se ha definido como sindicato de clase, sociopolítico, independiente y de nuevo tipo, optamos por ser un sindicato sociopolítico, la defensa de los intereses de la clase trabajadora no solo residen en la defensa de sus intereses en el marco de la empresa, otros muchos aspectos se defienden desde otros espacios que no son la empresa.

Somos un sindicato de nuevo tipo, no respondemos a la organización clásica CC.OO. introduce de forma clara la estructuración territorial y lo hace a partes iguales con la profesional o federal, nos asentamos sobre estos dos pilares que entendemos fundamentales para la defensa

de clase, la federación profesional y la estructura territorial en la cual trabaja y vive y así responder a una defensa integral, dentro y fuera de la empresa, este aspecto entre otros nos diferencia de otras organizaciones sindicales.

Esta definición, que forma parte de nuestro ADN organizativo ha sido objeto de cambios y discusiones en el transcurso de esta última etapa, de la asamblea de Barcelona salimos con la idea de afiliar en masa a los trabajadores, organizarlos en ramas, en territorio, en crear estructuras, en poner en marcha locales para atender a los trabajadores, habíamos tomado la decisión de constituirnos en sindicato y sabíamos que tendríamos que competir con otras organizaciones sindicales y así llegamos al primer congreso, con gran trabajo de extensión en afiliación y organización.

El primer congreso de CCOO se caracterizó por ser el congreso de definición política de materializar este paso de la coordinación a la dirección, el elegir mediante un proceso democrático los órganos de dirección, dotarnos de unos estatutos y constituirnos formal y legalmente como sindicato.

Los objetivos propuestos se cubrieron sobradamente si bien nos faltaba tiempo, rodaje y conocimiento de nuestra capacidad organizativa, es ilustrativo ver el reparto de delegados al primer congreso confederal de CC.OO. Baleares y verlo ahora en el año 2017, 40 años después, 23 federaciones elegían el 50% de los delegados y el otro 50% territorial se repartía entre 17 Uniones locales en Mallorca, 4 Uniones locales en Menorca y 2 en Ibiza, este reparto no contemplaba la estructura comarcal, no existía, sin embargo si trataba de fortalecer el hecho insular, básicamente de Menorca e Ibiza. ■

Hi ha moments que et canvien la vida



Fins al 31.12.18

6 mesos gratis

en la teva assegurança de vida

(4 mesos gratis durant el primer any de la pòlissa i 2 mesos gratis durant el segon)

Informa't a la teva oficina més propera:

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

Consulta les bases de la promoció a www.atlantis-seguros.es