llulta
DIGITAL @
butlletí quinzenal de CCOO de Catalunya
Núm. 389 - dimarts, 15 de febrer de 2022

Tenim reforma laboral: un èxit dels agents socials que ha de marcar un canvi en la cultura de les relacions laborals

Felicitem-nos, perquè malgrat les dificultats, la validació que ha fet el Congrés de l'acord de la reforma laboral tindrà conseqüències directes, immediates i positives en la vida de moltes persones! Aquest és un acord entre sindicats majoritaris i patronals que, des que es va implementar en forma de decret llei des del final d'any, ha millorat ja els drets i les vides dels treballadors i treballadores.

Ara el contracte indefinit es converteix en la norma i les contractacions temporals només es podran dur a terme per causes molt ben justificades, i no podran durar més de sis mesos ni encadenar-se durant més de divuit mesos sense esdevenir indefinits. Aquestes causes són algunes campanyes puntuals, com ara Nadal o èpoques de collita, o la substitució d'un treballador o treballadora que tingui dret que li guardin la plaça.

S'elimina també el contracte d'obra i servei, que era una de les grans fonts de precarietat i frau. I, a més, es recupera la ultraactivitat i la prevalença dels convenis sectorials sobre els d'empresa, cosa que ens dona més força a les taules de negociació perquè deixa de penjar sobre nosaltres l'espasa de Dàmocles d'haver de començar des de zero si no arribàvem a acords, una amenaça que feia que el temps corregués en contra dels treballadors i treballadores quan tocava seure a negociar. A més, amb la reforma, aquestes millores ja no deixaran fora les persones que estiguin treballant per a una contracta o una subcontracta, ja que esdevé obligatòria l'aplicació del conveni sectorial a totes elles, cosa que evita la trampa de les empreses multiserveis, que fins ara sempre trobaven un conveni més lesiu per aplicar a la plantilla.

I pel que fa a trampes, s'elimina també la que convertia els contractes formatius en una manera de contractar treballadors i treballadores joves a un preu ridícul. En els nous contractes formatius caldrà definir un pla formatiu molt concret, i estaran pagats amb una quantia no inferior a l'SMI. D'altra banda, es crea un nou mecanisme, el RED, que farà que l'acomiadament ja no sigui la primera opció quan les coses vagin mal dades o un sector s'hagi de reconvertir. Aquest mecanisme, similar al funcionament dels ERTO que tan bé han anat durant la pandèmia, estarà dotat a través d'un fons RED de sostenibilitat de l'ocupació. El RED s'aplicarà en dos supòsits, sota autorització administrativa i per al temps màxim d'un any: quan es donin necessitats de requalificació i transició professional en un sector (per un canvi tecnològic, logístic, etc., que obligui a una reconversió) o quan el cicle econòmic advers ho faci necessari. En el primer cas, les mesures podran prorrogar-se durant dos períodes de sis mesos cadascun.

Hauríem volgut que tots els grups, i en particular els d'esquerres, s'haguessin mostrat disposats a respectar un acord que beneficia tantes persones, però de cara al futur esperem que sàpiguen redreçar les seves posicions per no continuar perjudicant, així, el futur de la classe treballadora de Catalunya. ■

editorial

1.000 euros

CCOO celebra l'acord aconseguit la setmana passada per apujar el salari mínim interprofessional (SMI) a 1.000 euros perquè és una pujada consistent i molt coherent. L'increment del salari mínim s'engloba dins de l'estratègia d'apujar aquest salari fins al 60 % de la mitjana salarial al final de la legislatura, com estableix la Carta social europea. Amb aquesta pujada, es fa un pas més en la millora de les condicions laborals de les persones més vulnerables i amb feines més precàries.

Cal recordar que les organitzacions empresarials, el juliol del 2018, van subscriure un acord juntament amb els sindicats en què totes dues parts s'instaven a situar l'SMI de conveni en 14.000 euros anuals. Per això és incomprensible que les patronals no avalin ara una pujada de l'SMI que ja hauria de cobrir la immensa majoria dels treballadors i treballadores. I no s'entén com s'han mostrat insubmises a les recomanacions que les mateixes organitzacions van signar i van subscriure a la seu del Consell Econòmic i Social (CES).

És molt rellevant aquest augment de l'SMI, que beneficiarà més d'1,8 milions de persones a l'Estat, unes 230.000 a Catalunya, sobretot joves i dones. Aquest acord salarial entre els sindicats i el Govern és una mostra evident de l'obstinació que estem tenint les organitzacions sindicals amb el fet que l'orientació del diàleg social i les mesures que estem pactant estiguin dirigides a millorar la vida de la gent amb feines més precàries i que ho està passant pitjor. Els sindicats estem prioritzant la reducció de la desigualtat, així com la millora dels salaris i de les taxes d'estabilitat en l'ocupació. I això no s'acaba aquí. Seguim! ■

Desconvocada la vaga indefinida a Coveright

Final del camí a Coveright. Els treballadors i treballadores de l'empresa de Martorelles van acceptar per majoria la proposta plantejada per l'empresa en la reunió feta amb la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya i van decidir desconvocar la vaga indefinida que havien d'iniciar el dia 9.

Finalment, l'empresa va fer marxa enrere en les seves intencions de fer una retallada salarial del 20 % i, en compliment de la sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, reemborsarà el 16,5 % de retallada salarial que va aplicar a la plantilla el 2020.

La proposta de l'empresa per afrontar l'actual situació econòmica de la companyia planteja una reducció salarial del 8 %, però garantint en tots els casos el salari que marca el conveni. També proposa una congelació salarial per als anys 2022 i 2023, temporal, reversible i recuperable amb efectes retroactius. La proposta també preveu mantenir les ajudes escolars i la pòlissa d'assegurança col·lectiva. ■

CCOO denuncia que EULEN incompleix el decret d'increment de les tarifes

EULEN Servicios Sociosanitarios, que gestiona residencies públiques a Balaguer i a Sort, no vol apujar els salaris i incompleix el decret d'increment de les tarifes

El decret aprovat el mes de febrer del 2021 incrementava les tarifes que l'Administració paga en un 4 %, recollia que una part d'aquest increment s'havia de destinar a fer millores laborals i també instava patronals i sindicats a negociar. A més, el desembre del 2021 es va publicar el I Conveni col·lectiu català de geriatria, on es recull un increment salarial del 6 % des del gener del 2021. El comitè d'empresa ha preguntat reiteradament quan es farà efectiu aquest pagament així com l'actualització de salaris i els endarreriments, però no ha obtingut resposta, malgrat que al nostre territori la majoria de les empreses fa dies que ho estan pagant. Això atorga a EULEN un avantatge competitiu davant de les empreses que sí que compleixen el conveni. A EULEN no li importa gens ni mica el que han patit les treballadores durant aquests dos anys de pandèmia.

Per aquests motius, demanem al Departament de Drets Socials que retiri els increments econòmics que cobra EULEN des de fa un any i que es replantegi la idoneïtat de donar la gestió de residències a empreses com aquesta. ■

Absolts els quatre sindicalistes denunciats durant la jornada de vaga a Glovo

Durant el mes d'agost del 2021 vam convocar una jornada de vaga de nou dies als set supermercats de Glovo a Barcelona, una vaga que va tenir un èxit de seguiment del 100 % a tots els centres. Fruit de les concentracions davant els locals i dels piquets informatius per exercir el dret de vaga de les persones treballadores, el 3 de febrer quatre sindicalistes de CCOO van haver d'anar a judici per denúncia de coacció, un judici que ha acabat amb una sentencia absolutòria.

La vaga es va convocar perquè els treballadors i treballadores estaven al límit, molt cansats dels abusos per part d'aquesta empresa de plataforma, que es ven com a innovadora, moderna i d'economia col·laborativa, però que en realitat basa el seu model de negoci en l'explotació de les persones treballadores.

Les reivindicacions de les persones treballadores se centraven en demandes tan bàsiques i urgents com és tenir accés a lavabos i a fonts d'aigua o disposar d'espai dins del supermercat per poder esperar les comandes de la plataforma. El sindicat va habilitar, el juny del 2021, un espai a la seu central de Barcelona per tal que els riders poguessin tenir accés a aquests serveis. També es reclamava contractació directa i indefinida dels treballadors i treballadores per part de l'empresa Glovo, el pagament de les despeses del vehicle, el cobrament dels plusos de festius i nocturnitat, i més transparència en el repartiment de les propines. Amb la vaga es van aconseguir la majoria d'aquestes demandes i les persones treballadores es van empoderar i organitzar. ■

Convocada vaga al sector de marroquineria

CCOO i UGT han convocat vaga al sector de la marroquineria demà, 16 de febrer, per exigir una nova classificació professional, adequada a la realitat del sector, que reconegui la vàlua i l'esforç de les persones que hi treballen i que estableixi una retribució justa i d'acord amb la feina que desenvolupen.

CCOO i UGT denuncien la manca de voluntat de la patronal per arribar a un acord sobre la nova classificació professional, i sembla que només pretén dilatar en el temps aquesta negociació. La patronal ha rebutjat les diferents propostes de la part social per adequar i modernitzar la classificació professional al sector, mantenint un sistema obsolet que no reconeix la feina real que fan els treballadors i treballadores i que genera nombroses discriminacions salarials. ■

Una sentència ratifica la sanció de 25.000 euros interposada per la Inspecció de Treball a una empresa de benzineres per cosificar les seves treballadores

El Jutjat Social número 32 de Barcelona ha desestimat la demanda interposada per l'empresa Galpgest Petrogal Estaciones de Servicios, SLU, contra la sanció administrativa interposada pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a aquesta empresa davant la demanda que va presentar CCOO d'Indústria per cosificació de les seves treballadores.

Concretament, la Secció Sindical de CCOO va denunciar davant la Inspecció de Treball que l'empresa va decidir imposar unilateralment a la plantilla de dones empleades a les seves estacions de servei l'ús d'una samarreta amb la paraula impresa EVOLOGIC i un eslògan situat a l'altura del pit, cosa que provocava que els clients dirigissin la mirada cap als pits de les treballadores. Aquestes van mostrar la seva disconformitat respecte de portar la samarreta, però l'empresa no va atendre les seves reclamacions, fet que va dur el sindicat a fer la denúncia per incompliment de l'article 42 del conveni col·lectiu, que recull que els canvis de l'uniforme s'han de consensuar amb la representació legal dels treballadors i les treballadores. Davant dels fets provats, la Inspecció de Treball va interposar una sanció de 25.000 euros a l'empresa per infracció molt greu de l'article 8.2 de la LISOS (Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social), per discriminació indirecta per raó de sexe.

L'empresa Galpgest va presentar una demanda d'impugnació de la sanció que ara ha estat desestimada per la magistrada que ha vist el procediment. En el seu argumentari, la magistrada destaca: "A mi entender no es una discriminación indirecta sino directa, porque el reproche nace del hecho de que no se ha tenido en cuenta la distinta morfología de la mujer a la hora de decidir dónde colocar esas letras o esa leyenda. Porque es discriminatorio, de forma directa, tanto el trato desigual como el trato igual a situaciones que no son homogéneas o iguales y que por ello merezcan un trato diferente; y esto último es lo que sucede, es decir, que en una camiseta que viste un hombre exista una leyenda en el torso a

la altura del pecho no implica ningún tinte de sexualización o de cosificación, pero que ello exista en una camiseta que porta una mujer a la misma altura sí lo implica."

CCOO de Catalunya valora molt positivament aquesta sentència, que significa un important toc d'atenció contra la cosificació del cos de la dona en l'àmbit laboral. ■

El conseller d'Educació incompleix els compromisos amb les famílies i les treballadores i treballadors de l'Acadèmia Cultura de l'Hospitalet

El passat 14 de maig del 2021 es va arribar a un acord per garantir la continuïtat de l'escola Acadèmia Cultura, en el qual va participar, en representació del Departament d'Educació de la Generalitat, l'aleshores director general de Centres Públics, Josep González Cambray. Aquest acord implicava integrar l'escola a la xarxa pública. Un acord que evitava tant reubicar més de 340 alumnes —cosa que hauria incrementat encara més les sobreràtios a la zona— com haver de deixar a l'atur 30 treballadores i treballadors.

El 8 de febrer el departament va fer pública una nota de premsa en la qual es desdeia de tots els seus compromisos i es negava a integrar l'escola Acadèmia Cultura a la xarxa pública, al·legant que ara no es compleixen els requisits legals.

No ha canviat res, ni la llei ni la situació de l'immoble. Únicament ha canviat l'actitud del departament, que ha passat dels compromisos a l'incompliment i de ser part de la solució a ser el principal obstacle per fer-la efectiva.

Les famílies i les treballadores i treballadors de l'Acadèmia Cultura, els veïns i veïnes de l'Hospitalet i, evidentment, CCOO no ens quedarem amb els braços plegats davant d'aquest incompliment flagrant dels compromisos adquirits. Ja han començat les mobilitzacions per exigir al Departament d'Educació que torni a la via de la negociació i de la solució del conflicte. ■

CCOO de Catalunya signa un acord amb una cooperativa de repartiment a domicili, creada per un grup de treballadores i treballadors 'riders'

CCOO de Catalunya, en el marc de la feina que realitza en l'àmbit de l'economia social i solidària, ha signat avui un acord pioner d'informació i assessorament amb la cooperativa de repartiment 2GoDelivery, creada per treballadores i treballadors riders.

La cooperativa de repartiment 2GoDelivery és un projecte que té com a objectiu oferir un servei de repartiment en condicions laborals dignes, en l'àmbit local i de manera sostenible i ecològica. Amb la mirada posada en l'extensió d'aquesta xarxa comunitària de delivery per a tot Catalunya, aquesta iniciativa compta amb el suport de l'entitat GATS, un projecte per a l'economia social. També a través d'aquesta entitat del Prat del Llobregat el projecte ha rebut el suport del programa Projectes singulars de la Generalitat de Catalunya i de Labesoc, el laboratori d'economia social i solidària que té el suport de l'Ajuntament del Prat de Llobregat.

Ajudant entitats de l'economia social

CCOO de Catalunya, com a sindicat sociopolític, defensem els interessos de les persones treballadores dins i fora de l'empresa i treballem per generar espais que ens ajudin a aconseguir una societat més justa, democràtica i participativa. És en aquest marc que apostem per confluir amb entitats que comparteixin el nostre concepte de model social, com ho són les entitats de l'economia social i solidària i el cooperativisme.

En aquest sentit, el sindicat dona suport a les persones treballadores que vulguin organitzar-se dins l'economia social i solidària per millorar les seves condicions laborals i de vida. Aquest és el cas de les treballadores i treballadors d'empreses de repartiment de plataformes digitals, més coneguts com a riders, que participen en aquest projecte.

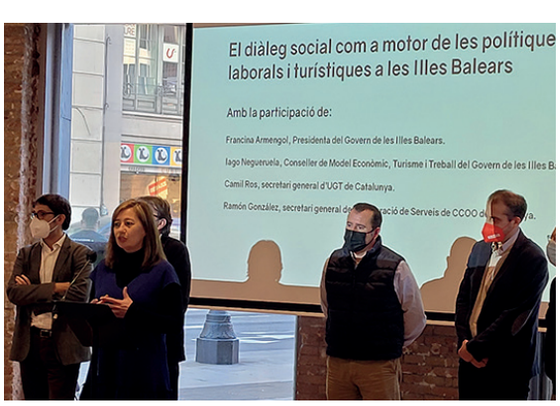
Tal com denunciem des de fa temps, el treball en empreses de plataformes digitals es fa en condicions laborals de gran precarietat laboral i de manca de drets, que recorden condicions laborals del segle XIX. De fet, l'estiu passat vam organitzar la primera vaga a l'Estat convocada formalment en una empresa de plataforma, pionera també en l'àmbit europeu, en el qual les principals reclamacions eren accés a un lavabo, poder disposar d'aigua potable i la contractació laboral directament amb l'empresa Glovo.

CCOO de Catalunya defensa els drets de les persones treballadores als centres de treball, i també acompanya iniciatives que apostin pel treball digne i, en definitiva, per la millora de les condicions de vida de la gent treballadora. A més, treballa per a la integració de totes les realitats del treball, i l'economia social i solidària no n'és una excepció, ja que contribueix a la millora de la qualitat de vida de la gent i a la democratització de l'economia. ■

Ens visita la presidenta del Govern balear, Francina Armengol, per explicar els seus plans en matèria turisticolaboral

L'Espai Assemblea va acollir el dia 9 una trobada entre la presidenta del Govern balear, Francina Armengol, i el conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball d'aquesta comunitat, Iago Negueruela, amb representants de CCOO i UGT per explicar les polítiques que el seu Govern està duent a terme en matèria de turisme i treball, i per intercanviar idees i reflexions sobre la situació laboral i turística de cadascun dels dos territoris.

Durant la trobada, la presidenta va defensar els beneficis que la reforma laboral tindrà per als treballadors i treballadores de la seva comunitat, i va reivindicar el diàleg social, alhora que va exposar algunes línies mestres dels canvis normatius i en polítiques d'ocupació que s'estan fent a les Illes. També va expressar la voluntat de crear dinàmiques virtuoses que facin que el turisme avanci cap a un model més social i sostenible, amb drets laborals dignes. Durant la xerrada es va desglossar també una de les mesures estrella de la normativa balear, que obligarà que tots els llits turístics es puguin elevar, amb la qual cosa es preveu una gran reducció en l'elevadíssima sinistralitat laboral del col·lectiu de les cambreres de pisos. La presidenta va detallar també altres mesures, algunes de les quals fora de l'abast estrictament laboral, però que també estan encaminades a millorar la circularitat de la indústria turística. Armengol va expressar el seu desig que les Balears es converteixin en el "destí líder en condicions de treball dels treballadors i treballadores del sector". ■



CCOO reclama al Govern de la Generalitat més ambició en el Pacte nacional per a la indústria i més iniciatives per mantenir l'activitat i l'ocupació industrial

Ahir, a la reunió del Consell Català d'Empresa, CCOO de Catalunya va fer palès al Govern la seva preocupació en la recta final de la negociació del Pacte nacional per a la indústria (PNI), davant la manca d'ambició estratègica del pacte i la insuficient concreció pressupostària: 2.800 milions entre despesa corrent, inversió extraordinària i fons europeus per al període de quatre anys. Després de dos anys d'aturada institucional, el Govern planteja una vigència del pacte per un període massa curt com per abordar objectius de canvi estructural, lligant el PNI a la legislatura en lloc de buscar un horitzó compartit més enllà dels temps polítics.

Pel que fa als continguts, la proposta del Govern barreja el paquet d'actuacions tractores i de canvi de model —aquelles que han d'atraure inversió per a la transformació digital i ecològica— amb altres mesures d'acompanyament d'ajuts i subvencions a les empreses, despesa ordinària, en definitiva, de diversos departaments de la Generalitat. D'aquesta manera, es perd el focus i la intenció declarada a l'inici de la negociació per concentrar el màxim de recursos públics i dels fons europeus de recuperació per rellançar i modernitzar els sectors i guanyar sobirania industrial.

Incompliment del full de ruta

L'estat actual de les negociacions apunta que no es complirà l'objectiu d'un full de ruta a mitjà i a llarg termini que concentri els recursos per atraure infraestructura industrial per a les cadenes de valor estratègiques de les bateries, la microelectrònica, l'hidrogen verd o les biorefineries, i aporti resiliència industrial i reequilibri territorial. Tampoc observem prou lideratge en l'acció legislativa, que no costa ni un cèntim de l'erari públic, però que hauria de crear un marc regulador més favorable al desplegament digital i ecològic de la indústria i a la urgent transició energètica. Tampoc no trobem, ara per ara, el necessari compromís amb una transició justa que doni cobertura a les persones treballadores i als territoris que es veuran afectats pels processos de reestructuracions i els canvis de model productiu.

En aquest context, i en espera de la resolució del futur dels processos de reindustrialització de Nissan, Mahle, TE Connectivity, Robert Bosch o Cricursa, ens sembla preocupant aquesta manca d'ambició del Govern. L'any 2021 la pèrdua d'ocupació industrial per expedients de regulació d'ocupació, amb 5.451 persones treballadores afectades, mostra el volum de pèrdua d'activitat industrial a Catalunya, i cal remuntar-se al 2009 per trobar una afectació similar.

Propostes de CCOO

Les nostres propostes per al PNI posen el capital productiu, és a dir, les persones treballadores i les inversions industrials, per sobre del capital financer, i les nostres prioritats són el desplegament del nou model energètic renovable i l'economia circular, inversions en indústria estratègica, i en recerca i innovació, l'aprofitament dels recursos agroforestals per a la bioindústria, la implementació de les infraestructures adequades per al segle XXI i garanties d'una transició justa que impulsi la formació i la requalificació de les persones treballadores i aposti per mantenir i crear ocupació industrial de qualitat. Sols assolirem aquests objectius si hi ha un impuls decidit a les actuacions legislatives que també transformin les administracions públiques competents i es dotin les inversions estratègiques necessàries per dur-ho a terme. ■

Accions de protesta a ADIF per la degradació del servei ferroviari

L'alarmant manca de personal a tots els col·lectius d'Adif ha estat generant actuacions molt agressives per part de l'empresa vers la plantilla per pal·liar aquesta situació tan degradada. Davant d'aquest escenari el Comitè d'Empresa d'Adif va convocar una concentració, ahir 14 de febrer, a l'entrada de l'estació de Sants de Barcelona.

Malgrat el compromís per part d'Adif d'establir canals de negociació ens hem trobat amb una multitud de mesures organitzatives mitjançant les quals s'imposen accions no negociades. Amb aquesta unilateralitat l'empresa pretén avançar els seus plans de reorganització de personal i funcions, en detriment de la plantilla i del servei ferroviari.

Cal destacar la manca de previsió de l'empresa per cobrir els llocs del personal que es jubila i que en cap cas no cobreixen les necessitats reals del servei. El manteniment de la infraestructura es fa ara a través de licitacions que tindran possibles conseqüències negatives per a la seguretat a les instal·lacions ferroviàries i que suposen sobrecostos que acabem pagant la ciutada-

CCOO mostra disconformitat i perplexitat davant del canvi del calendari escolar anunciat pel Govern per sorpresa i sense consens de la comunitat educativa

El conseller d'Educació, Josep González Cambray, acompanyat del president de la Generalitat, Pere Aragonès, va anunciar dijous quin seria el calendari per al proper curs escolar, en una roda de premsa i sense haver comptat per a res amb la comunitat educativa. Es va informar que el curs 2022/2023 començarà el 5 de setembre per a infantil i primària, amb jornada reduïda fins al dia 30, i el dia 7 per a l'ESO, batxillerat i FP. També es va comunicar que hi haurà un dia més de vacances de Nadal i un altre més de lliure elecció.

CCOO ha manifestat la seva perplexitat i absoluta disconformitat davant d'aquesta manera de procedir. No podem acceptar de cap manera que la comunitat educativa no hagi estat informada prèviament ni hagi pogut participar en el debat dels canvis que s'han de fer i del que impliquen mitjançant el màxim òrgan consultiu, que és el Consell Escolar de Catalunya. Tampoc no és acceptable que els centres hagin estat informats per correu minuts abans de la mateixa roda de premsa. I no ho és, tampoc, que no s'hagin negociat les condicions laborals amb la part social legitimada com a representant dels treballadors i treballadores.

A la roda de premsa el conseller va fer al·lusió als dies que s'avança el curs i de com "es farà la compensació". Va parlar d'igualtat d'oportunitats, d'igualtat de gènere, de confort tèrmic, de racionalització dels períodes lectius i de molts altres aspectes, CCOO li reclama que tracti amb cura l'educació. És absolutament necessari tenir concrecions, detalls i valoració de l'impacte de les mesures en les famílies, l'alumnat i el personal dels centres educatius. És inadmissible que s'argumenti el valor d'unes mesures o canvis de manera absolutament superficial, sense entrar en l'estudi de les repercussions que tindran.

CCOO insta amb urgència el departament a dur aquest debat al Consell Escolar i a treballar i negociar la seva proposta a la mesa sectorial i en altres àmbits que correspongui.

Mentrestant, aquest anunci de nou calendari ens planteja molts interrogants:

- Es garantirà que l'1 de setembre hi hagi tot el personal docent als centres?
- Com es podrà preparar el curs en només dos o quatre dies quan una part del personal docent arriba per primera vegada als centres l'1 de setembre? Serà així? Hi haurà canvis previstos en la incorporació que no s'han negociat?
- Quina sobrecàrrega de feina representarà per al personal fer tota aquesta preparació i gestió dels equips docents?
- Suposarà una millora en la qualitat educativa? En quines evidències es basa?
- És un canvi que realment per si mateix propicia la igualtat d'oportunitats?
- Es tracta de retocs del calendari purament cosmètics?

CCOO exigeix que el departament faci arribar als àmbits de consulta i negociació corresponents aquest assumpte tan important. ■

CCOO lamenta la pèrdua de la companya **Maribel Ibáñez**

CCOO lamenta profundament la pèrdua de la companya Maribel Ibáñez, que ens va deixar el dia 1 de febrer als seixanta anys.

La Maribel va ser treballadora i delegada de CCOO al SOC, va ocupar diferents responsabilitats i va ser membre de l'Executiva de la Secció Sindical del SOC del Sector de la Generalitat de la Federació de Serveis a la Ciutadania. Allà va impulsar la Llei d'ordenació del sistema de treball i de creació del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), que va facilitar l'estabilització de moltes persones treballadores que estaven en situació temporal. Així mateix, va ser una persona referent en temes d'assetjament laboral per a la plantilla quan encara era una qüestió desconeguda al món laboral.

Dona valenta, compromesa, vital, entranyable i alegre, ha estat un referent per al sector de l'Administració de la Generalitat de Catalunya durant molts anys, una persona lluitadora i amb un gran carisma que ha deixat una empremta important al sindicat. ■

CCOO de Nissan acomiada **José Ramón Blanco**

A finals del mes de gener ens va deixar l'extreballador de Nissan Motor Ibérica, exdelegat i afiliat de CCOO José Ramón Blanco Domínguez, als setanta-cinc anys. La secció sindical i la Federació d'Indústria del sindicat han lamentat la seva mort i han expressat el seu condol a la família i amics. ■

La bretxa salarial de gènere acompanya les dones durant tota la seva vida laboral, i s'eixampla en les franges més altes d'edat

Menor de 18	34,8 %
18-25	13,6 %
26-35	10,5 %
36-45	16,7 %
46-55	23,6 %
56-65	28,1 %

Bretxa salarial a Catalunya, per edat, segons les dades de l'AEAT 2020

CCOO de Catalunya ha presentat l' informe sobre la bretxa salarial de gènere elaborat conjuntament pel Centre d'Estudis i Recerca Sindicals (CERES) i la secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI del sindicat.

Aquest estudi fet per elaboració pròpia a partir de l'anàlisi combinada de les darreres dades públiques de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial (EAES, 2019) i del darrer mòdul salarial de l'Agència Estatal de l'Administració Tributària (AEAT, 2020), evidencia una disminució progressiva de la bretxa salarial de gènere en la darrera dècada, accelerada en els darrers anys, bona part, com a conseqüència de l'augment del Salari Mínim Interprofessional.

Malgrat això, la bretxa salarial acompanya les dones durant tota la seva vida laboral i s'eixampla en les franges d'edat més altes. Es parteix d'una entrada al mercat laboral situació de desavantatge, i la bretxa es va eixamplant encara més amb l'arribada de la maternitat, fent-se encara més evident en els grups majors de 36 anys, tot i que durant la darrera dècada la bretxa s'ha anat ampliant més en la franja de les treballadores joves (que han passat del 19,4% al 34,8%, fruit d'una creixent precarietat en aquesta franja per a tots el sexes), i temperant-se una mica en les franges superiors (del 31,1% al 28,1%).

No obstant, i atès que la desigualtat salarial creixent pot comprometre la validesa de la mitjana com a valor representatiu en el càlcul de la bretxa salarial, l'informe incorpora també un extens capítol d'anàlisi crític, metodològic i de càlcul, que avança algunes propostes a tenir presents de cara a un estudi més acurat de la bretxa d'ara endavant. El càlcul de la bretxa hauria de passar de quantificar allò que cobren les dones de menys respecte als homes, i reflectir en canvi quin percentatge del seu sou hauria d'augmentar per tal d'equiparar-se al dels barons. En aquest capítol, s'evidencia que existeixen mecanismes, en les fórmules per al càlcul de la bretxa i en la metodologia emprada per recollir les dades, que exclouen col·lectius feminitzats i que es caracteritzen per unes pobres condicions salarials com és el cas de les treballadores de la llar, els treballadors i treballadores a temps parcial o amb ingressos per sota del SMI i les treballadores i treballadors temporals.

L'estudi de CCOO de Catalunya sobre la bretxa general de gènere evidencia que la seva reducció progressiva s'ha donat al mateix temps que aspectes negatius, com l'augment de les desigualtats salarials entre les pròpies treballadores, baixades salarials als estrats més vulnerables i un augment del percentatge de treballadores que cobren salaris per sota del SMI. L'estudi, a més, fa un repàs a la bretxa de gènere ajustada per edat, nacionalitat, tipus d'ocupació i sector d'activitat, analitza els efectes de l'augment del SMI en la bretxa salarial i inclou una valoració de la bretxa de gènere en les pensions.

Fruit de l'anàlisi i les conclusions de l'estudi, CCOO de Catalunya presenta una dotzena de propostes per reduir la bretxa salarial de gènere que inclouen des de mesures d'aplicació immediata arran de la reforma laboral a l'increment del SMI fins al 60% del salari mitjà segons els paràmetres establerts per la Carta Social Europea, passant pel reforçament de la Inspecció de Treball, canvis legislatius diversos, polítiques actives de formació i en matèria de plans d'igualtat i de coresponsabilitat en tasques de cures i l'àmbit socioeducatiu, entre d'altres. ■

L'informe complet **aquí**

CCOO reclama la participació de les plantilles del sector als protocols contra l'exclusió financera

El 9 de febrer, CCOO de Servicios va enviar una carta a la vice-presidenta segona i ministra d'Economia, al governador del Banc d'Espanya i als presidents de les patronals del sector bancari per manifestar la seva preocupació pel clima social contra el sector, a conseqüència de l'augment de l'exclusió financera i el deteriorament del servei personalitzat. Unes crítiques que acaben recaient també, de manera injusta, en plantilles que fa anys que donen exemple de professionalitat, malgrat veure's sotmeses a un procés permanent de reestructuració i canvis.

En aquesta carta es valora el paper de les plantilles en el sosteniment del sector i la vinculació amb la clientela, amb la qual s'ha treballat sempre des de la professionalitat, el compromís i la confiança. Les plantilles són imprescindibles per garantir un servei bancari de qualitat de persona a persona. CCOO reclama que el sector no perdi de vista la funció social, que els models de servei i de negoci tinguin en compte la inclusió financera i que els serveis financers digitalitzats siguin una opció i no una obligació. ■

Els accidents de treball amb baixa produïts durant la jornada laboral s'incrementen el 21,06 % a Catalunya el 2021

Segons les dades publicades per l'Observatori del Treball i Model Productiu de la Generalitat, l'any 2021 es van produir un total de 201.153 accidents de treball, fet que comporta un augment del 15,18 % respecte del 2020. D'aquests accidents, 184.448 s'han produït durant la jornada de treball (un augment del 14,73 %) i 16.705 han estat in itinere, és a dir, de camí d'anada o de tornada de la feina (un increment del 20,41 %).

Entre els accidents en jornada, 90.985 van donar lloc a una baixa laboral, mentre que 93.463 no han produït incapacitat temporal, xifres que representen augments del 21,06 % i del 9,16 %, respectivament.

Per gravetat, i respecte de l'any anterior, el 2021 es van produir més accidents de treball lleus i greus durant la jornada i amb baixa, la qual cosa suposa uns increments del 21,18 % i del 6,83 %. En canvi, s'observa un descens del 12,66 % en els accidents mortals, havent-se produït un total de 69 morts en el treball, 10 menys que el 2020.

Destaca que el 34,78 % d'aquests accidents mortals es van produir per causes no traumàtiques (per exemple, infarts), relacionades amb elements de l'organització del treball, com ara pressions i càrregues de treball

L'impacte de l'organització del treball

Destaca que el 34,78 % d'aquests accidents mortals es van produir per causes no traumàtiques (per exemple, infarts, vessaments cerebrals i altres patologies no traumàtiques), relacionades amb elements de l'organització del treball, com ara pressions i càrregues de treball, i no amb qüestions de seguretat.

Les dades mostren també un increment dels accidents in itinere lleus i greus, del 20,60 % i el 8,67 % respectivament, mentre que hi ha hagut un descens del 23,81 % en els accidents mortals in itinere, amb 16 persones mortes, 5 menys que el 2020.

Cada persona morta pel treball és un flagell que hem de denunciar i que no podem permetre que es normalitzi. No obstant això, cal analitzar aquesta disminució de la mortalitat a la feina amb certa prudència, ja que el 2020 va mostrar un comportament a l'inrevés, amb un marcat descens dels accidents ocorreguts durant la jornada, més fàcilment ocultables per empreses i mútues, és a dir, aquells classificats com a lleus o greus, i un augment del 21,54 % en els accidents mortals. De fet, el 2021 han mort 4 persones més a la feina que el 2019 (un creixement del 6,15 %).

Per sexes, la majoria dels accidents de treball en jornada i amb baixa produïts el 2021 els van patir homes. No obstant això, les variacions respecte del 2020 van ser més pronunciades en el cas de les dones, amb uns increments del 31,89 % per als accidents lleus, del 20,59 % per als greus i del 500 % per als mortals, en produir-se 5 accidents mortals més que el 2020, quan només se'n va produir 1. Per la seva banda, els homes van mostrar una reducció del 19,23 % de la mortalitat laboral, amb 63 accidents mortals, i uns augments del 16,85 % dels lleus i del 4,40 % en el cas dels greus.

Els quatre grans sectors econòmics van mostrar increments del total d'accidents en jornada respecte del 2020, aquells classificats com a lleus i greus són més significatius en el sector de serveis, amb un augment del 26,56 % per al total, un 26,60 % per als lleus i un 24,43 % per als greus. Només es van presentar reduccions en els accidents greus a l'agricultura (–9,09 %) i a la construcció (–18,75 %). Destaquen els 4 accidents mortals a l'agricultura, que suposen un augment del 100 %.

També hi va haver increments del total d'accidents durant la jornada respecte de totes les províncies, així dels lleus i dels greus, excepte en el cas de Tarragona, que va mostrar una reducció del 5,77 % dels accidents greus, mentre que a Girona aquesta reducció va ser del 22,39 %. Pel que fa a la mortalitat laboral, Tarragona va ser l'única província on no es va produir una reducció i es va mantenir en 11 accidents mortals, igual que el 2020.

Precarietat i incompliments empresarials

Aquestes xifres reflecteixen una reactivació de l'activitat econòmica en un clar context de precarietat laboral i d'incompliments empresarials en la protecció de la salut de les persones treballadores. L'aplicació de la reforma laboral i, en concret, la disminució de la temporalitat són factors que creiem que poden fer disminuir la sinistralitat, ja que fa anys que CCOO de Catalunya denuncia que les persones treballadores amb contracte temporal pateixen el doble d'accidents que les que tenen una feina estable.

D'altra banda, el sistema preventiu actual es caracteritza per un alt ús dels serveis de prevenció externs, fet que es vincula amb una menor prevenció interna a l'empresa, així com per una extensa voluntat empresarial de compliment mínim dels formalismes legals que no genera una prevenció eficaç. Es mostra, doncs, com un sistema esgotat que requereix canvis legals immediats i més inversions per part de les administracions públiques en el seguiment, la inspecció i el control de la pràctica preventiva real que es realitza a les empreses.

Instem la Inspecció de Treball i la Fiscalia a actuar de manera contundent en la vigilància de la qualitat de la prevenció, tant en la via administrativa com en la penal, i exigim a les empreses catalanes compromís absolut amb la vida i la salut de les persones treballadores. ■

INFODESCOMPTES

Especial Residències de temps lliure 2022

Com altres anys, des de CCOO posem a disposició dels afiliats i afiliades unes places per al període d'estiu, que es reserven mitjançant una sol·licitud específica i que es concedeixen per sorteig.

Seguim en la línia dels anys complicats, amb restriccions per la COVID-19, amb les mesures sanitàries que es puguin establir i amb interrogants fins a l'últim moment.

INSTRUCCIONS

QUÈ CAL FER PER DEMANAR-LES?

Les sol·licituds es poden trametre a partir **del 10 de gener i fins a l'11 de març del 2022** (ambdós inclosos):

- Per correu electrònic a: **tempslliure@ccoo.cat** (escanejades i que es llegeixin bé).
- Excepcionalment per correu postal a:

  CCOO DE CATALUNYA - SERVEI DE TEMPS LLIURE.
  Via Laietana, 16, 5a planta, 08003 Barcelona.

No es poden presentar personalment.

Tota la informació, les sol·licituds específiques per a cada residència, els preus i les condicions es poden consultar a: **www.ccoo.cat/tempslliure**

IMPORTANT! Cal llegir detingudament les normes que regeixen les sol·licituds que trobareu en aquest **enllaç**, i el **document de protecció de dades**.

DOCUMENTACIÓ QUE CAL ENVIAR JUNTAMENT AMB LA SOL·LICITUD:

Per a totes les residències:

— Fotocòpia de les dues cares del DNI de la persona sol·licitant i de tots els acompanyants més grans de 12 anys.

— Fotocòpia de l'últim rebut de quotes o un altre justificant (certificat del sindicat o fotocòpia de l'última nòmina).

— El document "Cláusula informativa de protección de datos" signat.

Per a les residències on es facin descomptes:

— Fotocòpia del carnet de família nombrosa.

— Fotocòpia del carnet de discapacitat.

Les consultes s'atendran a l'adreça electrònica següent: **tempslliure@ccoo.cat**.

No gestionem les places de les residències d'Andalusia, Euskadi i Navacerrada (Madrid).

Els afiliats i afiliades interessats en algunes d'aquestes residències han d'enviar personalment la sol·licitud a l'organisme que les gestiona.

Les consultes s'atendran a l'adreça electrònica següent: **tempslliure@ccoo.cat.**

RESIDÈNCIES DE PLATJA

EL PUIG VALHOTEL (València)

Camí del Mar, s/n - 46540 El Puig (València)

www.valhotel.es

Residència situada a primera línia de la platja, a 2 km del poble i a 14 km de València. Té una parada d'autobús a la porta de la residència que facilita els desplaçaments.

Disposa de wifi a tot l'edifici, piscina, servei de cafeteria, recepció les 24 hores, pàrquing, bugaderia i parc infantil.

Les habitacions disposen de bany, televisió i aire condicionat.

Té habitacions de 2, 3 i 4 places, i fins a 5 per adaptar-se a tota mena de famílies, a més de 10 habitacions condicionades per a persones amb mobilitat reduïda.

PANXÓN (Pontevedra)

Rúa Cansadoura, 2 - 36340 Nigrán

Tel.: 886 120 694 - 886 120 695

rtlpanxon@xunta.gal

La residència Panxón es troba al municipi de Nigrán, a 15 km de Vigo. Està situada a primera línia de mar, arran de la costa i molt a prop de Portugal.

Disposa d'habitacions de 2, 3 i 4 places. Les habitacions quàdruples només poden estar ocupades per 2 adults i 2 nens menors de 12 anys. Té sala de TV i jocs, i cafeteria.

S'hi pot gaudir de torns de 9/10 dies, en temporada alta. La primera quinzena d'agost hi tenen preferència les famílies nombroses.

RESIDÈNCIES DE MUNTANYA

MORILLO DE TOU (Osca)

Carretera A-138 (de Barbastro a Aïnsa), km 41,8 - 22395 Morillo de Tou

Tel.: 974 500 793

info@morillodetou.com / www.morillodetou.com

Residència situada al municipi d'Aïnsa (Osca), a la riba de l'embassament de Mediano, al Pirineu aragonès. Era un antic poble deshabitat, ara rehabilitat íntegrament per CCOO.

Disposa de piscina, àmplies zones verdes i jardins amb miradors, així com zones amb gronxadors i animació per als infants. Es pot accedir amb cotxe fins a la mateixa porta.

L'Hostal Forestal disposa de 2 àmplies sales d'estar amb TV. La planta baixa, reformada recentment, té 3 habitacions amb bany i TV, adaptades per a persones amb mobilitat reduïda. A les plantes superiors s'ubiquen les altres habitacions (dobles, triples i quàdruples), totes amb bany privat.

HOSTERÍA DEL HUERNA (Astúries)

Lugar Riospaso, s/n - 33628 Lena (Astúries)

Tel.: 985 496 414

www.hosteriadelhuerna.es

Residència situada en ple cor de la serralada Cantàbrica, es troba dins del Parc Natural Las Ubiñas - La Mesa, on hi ha la vall del riu Huerna, un reducte d'altes muntanyes i boscos.

Les instal·lacions disposen d'àmplies sales d'estar amb xemeneia. El restaurant ofereix una cuina regional elaborada amb productes de qualitat.

Té 32 habitacions dobles amb possibilitat d'afegir-hi un llit supletori; totes disposen de bany privat, telèfon i televisió.

O CARBALLIÑO (Ourense)

Zona del Parque, s/n - 32500 O Carballiño (Ourense)

Tel.: 988 270 200

rtlcarballino@xunta.gal

La residència està situada al municipi d'O Carballiño, a la província d'Ourense, en un gran parc. Està ben comunicada amb les platges i les ciutats emblemàtiques galleges.

Té sala de TV i jocs, cafeteria i animació.

Disposa d'habitacions d'1, 2 i 4 places. S'hi pot gaudir de torns de 9/10 dies, en temporada alta. La primera quinzena d'agost tenen preferència les famílies nombroses.

ORIHUELA DEL TREMEDAL (Terol)

Subida a la Ermita, s/n - 44366 Orihuela del Tremedal (Terol)

www.residenciadetiempolibre.es

Tel.: 978 714 026 - 606 34 69 11

Residència situada a la serra d'Albarrasí, a 35 km d'Albarrasí, a 65 km de Terol i a 1 km del poble d'Orihuela del Tremedal.

Es troba a 1.500 m d'altitud, rodejada d'extenses pinedes i bonics prats. La piscina municipal és a 1 km. S'hi organitzen activitats, excursions i rutes de senderisme.

Disposa d'habitacions d'1, 2, 3 i 4 places, menjador, bar-cafeteria, sala d'estar o lectura i sales de TV, de jocs i d'actes. A més, hi ha una zona per jugar a la petanca i un parc infantil.