TIERRA CANARIA

Nº1/2022 ABRIL

TC
Nº1/2022 ABRIL

Edita y maqueta:
COMISIONES OBRERAS CANARIAS
SECRETARÍA DE COMUNICACION E IMAGEN
COMUNICACION@CANARIAS.CCOO.ES

ESCRITO

Ana Artiles Bolaños

Es este un año marcado por las medidas para la recuperación económica y social, tras dos años de pandemia se ha demostrado que la concertación tripartita es la herramienta que se merece la ciudadanía española, con una modificación de la reforma laboral del 2013, que si bien no es la que querríamos, si es el punto de partida de una política para las personas y no para las instituciones; eso sí con algunas notas de humor parlamentario y cierta justicia poética con tránsfugas y errores.

Actualmente estamos en un escenario de plena recuperación económica en el sector del turismo pero no de los derechos de las personas trabajadoras a consecuencia del bloqueo de las negociaciones de los convenios colectivos y estaremos más pendientes que nunca del cumplimiento de la reforma y de la inclusión de las mejoras necesarias para las personas dentro de los convenios colectivos de este y el resto de sectores.

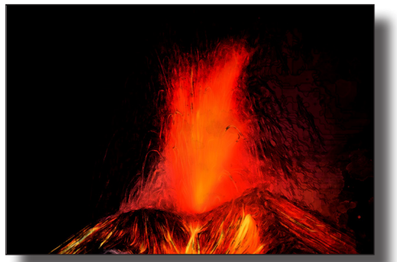
Y aunque estamos todos y todas deseando llegar a esa normalidad, esta recuperación esta siendo convulsa, marcada por situaciones imprevisibles tales como catástrofes naturales y guerras. La erupción del Volcán de la Palma ha supuesto un reto para la población canaria y la respuesta de Comisiones Obreras Canarias, estuvo también dirigida a proteger a las personas en primera instancia, la negociación de los ERTES ha supuesto para los y las palmeros que se vieron perjudicados por la erupción del volcán una tranquilidad en la ansiedad que una catástrofe de estas características conlleva. Ahora hemos de trabajar en el plan de reactivación de la isla.

Por otro lado, las consecuencias de la invasión de Rusia a Ucrania en Canarias ha supuesto la pérdida de recursos básicos para la ganadería y el incremento de los precios de la energía lo que supone una merma en las economías empresariales pero también en las familiares y que merece una respuesta enérgica y social alejada de la protección de las grandes empresas y beneficios empresariales.

El trabajo de Comisiones Obreras Canarias estará marcado este año por la contención de precios, subir salarios, acabar con la desigualdad, proteger el acceso a la vivienda en canarias, gestión de fondos europeos, trabajar en pro de las energías renovables.....

No nos quedaremos en las políticas de mínimos, necesitamos un estado que gobierne por y para las personas.

CONTENIDO



5
Daniel Martín Pérez
La Emergencia natural y social del volcán de La Palma

10
Antonio J. Olivera Herrera
La **Agenda Canaria 2030**. Nuestro marco estratégico

13
Alexis Rodríguez
Esenciales pero invisibles

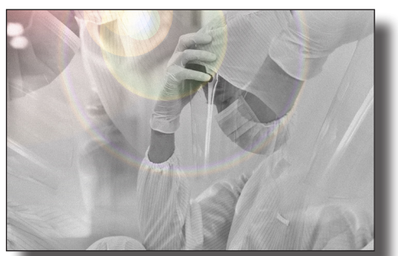
15
Celestino Celso Hernández
Una necesaria y merecida atención a l@s **escultor@s canari@s** de los 80

19
Cirilo Leal Mujica
Los Lenguas Cortadas

21
Maria Fresno
Una recuperacion muy lenta

22
Jose Urbano Martinez
Milonga tiitulada “La Mochila Austíaca”

26
Unai Sordo Calvo
Una Reforma Laboral Permanente



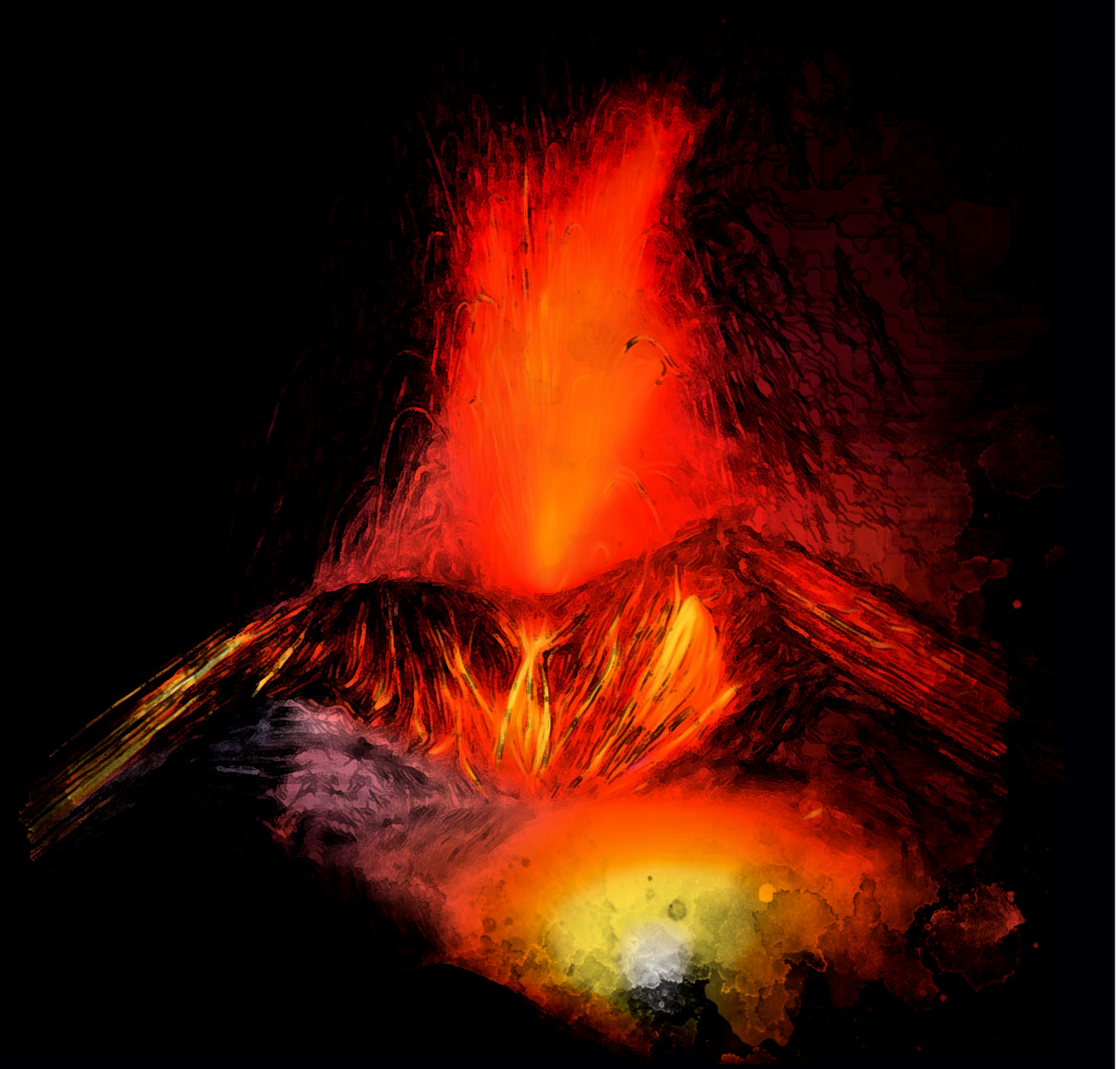
29
Juan Navarro Vadillo
Bournout, Pandemia y Sector Sociosanitario

32
Eva Antón
Empoderamiento sindical de las mujeres:

36
Juan Miguel Suarez
La hora de la **estabilidad** del **empleo público** en Canarias

ESCRITO

Daniel Martín Pérez



La Emergencia natural y social del **volcán de La Palma**

Después de varias semanas de intensa actividad sísmica, el domingo 19 de septiembre de 2021, a las 15:10 horas, entra en erupción el Volcán de Cumbre Vieja, en el lugar conocido como Cabeza de Vaca, una ladera en el monte sobre el barrio de Tacande, en el municipio de El Paso.

Se produce en ese momento la mayor emergencia civil y medioambiental que ha sufrido la isla de La Palma en su historia. Nunca antes una catástrofe natural en la isla había obligado a la evacuación de tantas personas y provocado daños de esta magnitud, siendo la erupción más larga de las históricas producidas en la isla desde que se tienen crónicas escritas.

Según datos del PEVOLCA, durante los 85 días que duró oficialmente la erupción hasta el 13 de diciembre, se evacuaron a más de 7.000 personas. Las coladas sepultaron a un total de 1.676 edificaciones, de las cuales 1.345 tenían carácter residencial, siendo las demás construcciones afectadas de diversa naturaleza, como colegios y otras edificaciones de uso público,

comercios dedicados al ocio y la hostelería, instalaciones industriales, etc. Además de la multitud de viviendas aisladas que fueron sepultadas por las coladas, fue especialmente dramática la total destrucción del barrio de Todoque, un núcleo de población muy importante del municipio de Los Llanos de Aridane, donde se perdieron, además de numerosas viviendas y comercios, un colegio, un centro de salud, y su emblemática plaza con la iglesia del barrio. El barrio de la Laguna también resultó muy afectado, aunque la disminución progresiva de la actividad volcánica hizo que la destrucción del mismo no siguiese continuando hacia el norte, quedando afectada cerca de la mitad de su núcleo. Otro impacto de gran importancia en el estado anímico de los habitantes del Valle de Aridane fue la destrucción parcial del cementerio municipal de Los Llanos de Aridane, en el barrio de Las Manchas, donde una gran parte de la

población de todo el valle tenía enterrado a sus difuntos.

Significativos también fueron los daños producidos en el polígono del Callejón de La Gata, la principal zona industrial del Valle de Aridane, totalmente sepultada por las coladas, donde se perdieron varias naves e instalaciones, así como multitud de puestos de trabajo.

Las coladas afectaron también a una de las zonas agrícolas más productivas de la isla. En total, la lava sepultó 370 ha de cultivos, especialmente de platanera en las zonas costeras de Tazacorte, donde dada la fuerte distribución de la propiedad en pequeñas parcelas, el volcán ha acabado con el sustento de un gran número de familias, entre propietarios, aparceros y trabajadores. Las coladas también provocaron que muchas zonas no sepultadas directamente quedaran aisladas, perdiéndose en consecuencia sus cosechas. Otras zonas próximas también perdieron sus producciones por la destrucción de las conducciones de riego o por la imposibilidad de acceder a las mismas por la existencia de gases tóxicos. Además, la extraordinaria emisión de ceniza del volcán, que sepultó prácticamente a todo el Valle de Aridane, y que afectó a todos los municipios de la isla, llegando incluso a otras islas como la Gomera, El Hierro, Tenerife y Gran Canaria, provocó el colapso y derrumbe de muchos invernaderos a varios kilómetros del cono volcánico, y la inutilización por contaminación de ceniza de toneladas de plátanos, no solo de los municipios afectados directamente por el volcán, sino también de otros próximos como Tijarafe y Fuencaliente. Las coladas también arrasaron algunos almacenes donde se envasaba y exportaba la fruta, terminando con los puestos de trabajo de muchas personas del valle. También, aunque en menor medida en términos relativos, las coladas sepultaron otros cultivos agrícolas de la zona, como los de viña, que perdieron por las coladas 68 ha, o de aguacateros, con unas 27 ha, siendo también afectadas otras muchas explotaciones por la caída de ceniza, donde quedaron sepultadas con varios centímetros, incluso metros.

La actividad turística también se vio seriamente afecta. Además de la destrucción de numerosos alojamientos extrahoteleros distribuidos por todo el territorio afectado por las coladas, el principal núcleo turístico del Valle de Aridane, Puerto Naos, tuvo que ser evacuado, cesando toda actividad en el mismo. Además, a día de hoy, todos los núcleos costeros continúan evacuados por la presencia de gases tóxicos, cuyo origen concreto aún se desconoce, por lo que no se sabe aún con certeza cuando se podrá retomar la actividad.

Las infraestructuras del Valle de Aridane también se vieron afectadas notablemente. La primera carretera que quedó cortada desde el primer día fue la de Tacande-San Nicolas, LP 212, que conectaba el núcleo de El Paso, con los barrios de Tancade y Las Manchas. La afección sobre esta carretera fue aumentando a medida que las coladas se ensanchaban y aumentaban en altura, u otras nuevas iban uniéndose a las anteriores, quedando esta carretera prácticamente irrecuperable. Las siguientes carreteras principales afectadas fueron la LP-2, la vía principal que conectaba el Valle de Aridane con el sur de la isla, la LP-211 que unía los barrios de Todoque con Las Manchas, y finalmente las carreteras de Puerto Naos LP-213 y la de la costa de Tazacorte LP 2132, dejando totalmente aislado el norte del Valle de Aridane de los barrios costeros de La Bombilla, Puerto Naos y el Remo, así como de las Manchas, Jedey y el sur de la isla, teniendo habitantes y trabajadores que dar un rodeo de más de hora y media de duración por las carreteras de la cumbre y el sur para acceder a sus propiedades y fincas agrícolas.

En cuanto a la gestión de la emergencia, nunca antes se habían movilizado en la isla tantos efectivos, tanto de la propia isla, como llegados de otras y de la Península. Junto con los medios propios de emergencias del Cabildo Insular de La Palma y de los Ayuntamientos de la isla, se enviaron de toda Canarias y España policías, bomberos, militares, científicos y personal voluntario de diferente naturaleza, que trabajaron duramente en las evacuaciones de la población, el mantenimiento de la seguridad ciudadana, el análisis de la evolución del volcán, la recuperación de carreteras y de viviendas enterradas por las cenizas, la logística y todas aquellas otras actividades necesarias en una catástrofe natural de esta magnitud.

La **Agenda Canaria 2030**. Nuestro marco estratégico compartido

ESCRITO
Antonio J. Olivera Herrera

A raíz de la Cumbre del Milenio, donde se concretaron los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), se puso en evidenciaque nos enfrentamos a problemas globales que afectan a todos los países y, en un mundo globalizado, las respuestas han de ser globales y coordinadas. Así, en septiembre de 2015, los 193 Estados de la ONU firmaron en Nueva York el documento Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, comúnmente denominado Agenda 2030, que aspira a ser implementada por todos los países y partes interesadas mediante una alianza de colaboración, de manera que se tomen medidas urgentes para combatir la pobreza, reducir la desigualdad, luchar por el trabajo decente y paliar los efectos del cambio climático; sin dejar a nadie atrás. Mediante consultas públicas nacionales y regionales, y con la colaboración de gobiernos, sociedad civil, mundo académico y el ámbito empresarial, se crean 17 objetivos globales (los ODS) para los siguientes 15 años y que se enmarcan en una triple dimensión que aúna la inclusión social, el crecimiento económico y la protección del medio ambiente.

La ONU estableció también que la mejor forma que tienen los territorios para contribuir al logro de los ODS es contextualizándolos a sus circunstancias particulares.La sociedad canaria ha estado inmersa en este proceso de localización desde finales del año 2019. Un proceso que ha concluido con la aprobación, el pasado mes de diciembre de la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030 (en adelante, Agenda Canaria 2030).Un documentoque se ha asentado sobre un proceso participativo sin precedentes y que ha contado con un amplio consenso.Un documento de contextualización que se ha cimentado sobre el trabajo embrionario desarrollado en 2018 por el Parlamento de Canarias, y que ha permitido traducir las 169 metas globales de la Agenda 2030 en 316 metas canarias.

Para ello, la Agenda Canaria 2030 se estructura en cinco dimensiones: 1. Personas o sostenibilidad social; 2. Planeta o sostenibilidad ambiental; 3. Prosperidad o sostenibilidad económica; 4. Gobernanza pública, que engloba Paz, justicia e instituciones sólidas y Partenariados o alianzas multiactor; y 5. Cultura (la sexta P de la ACDS 2030, la P de Patrimonio cultural y cultura). La inclusión de la última dimensión responde al llamamiento de la ONU a adoptar enfoques territoriales que integren el potencial de la región en la consecución de los ODS, reconociendo, potenciando y respetando su capital natural, cultural, social, relacional, etc. Para responder al llamamientode la ONU se precisa de un enfoque territorial que no solo integre el potencial de la región en el logro de los ODS, sino que tenga en cuenta la identidad cultural y las complejas dinámicas de todos sus actores, (Resolución A/ RES/70/1, de 25 de noviembre de 2015, de la ONU), (Martinell Sempere, 2020). Este enfoque diferenciado por dimensiones o esferas no pierde de vista el carácter indivisible e integrador de la Agenda Canaria 2030.

Para cada una de las dimensiones de la Agenda Canaria 2030, se presenta, por este orden, su alcance en relación con el desarrollo sostenible, los principales retos estratégicos o problemas estructurales (retos región) que debemos atender, las grandes áreas de actuación (políticas aceleradoras) y sus líneas de acción prioritarias. Para transformar la región y posicionarla en una senda de desarrollo inclusivo, sostenible y sostenido en el tiempo.

La Agenda Canaria 2030

se apoya en un modelo de gobernanza para dar voz y coordinarlas actuaciones de las partes interesadas clave en la implementación del desarrollo sostenible en Canarias.El órgano máximo en esta competencia será el Consejo Canario de Desarrollo Sostenible (CCDS), conformado por una treintena vocalías en las que, siguiendo el principio de “no dejar a nadie atrás”, están representados los grupos de interés de la ciudadanía, el sector privado, la academia y la Administración pública.

Además, se consolidará el Grupo Operativo de Trabajo Interinstitucional (GOTI),que tendrá por objeto la colaboración interinstitucional, la coordinación entre Gobierno autónomo, Cabildos y Ayuntamientos en la promoción y el avance de la Agenda Canaria 2030.

Por otra parte, se está avanzando en la consolidación de distintos Foros Permanentes de Participación que, aunque serán autogestionados a través de sus integrantes, contarán con el apoyo de la unidad directiva del Gobierno de Canarias responsable del impulso de la Agenda Canaria 2030 para su coordinación y dinamización. Uno de estos foros dará voz a infancia, adolescencia, juventud y personas mayores. Otro estará centrado en el ámbito empresarial. Pero también está prevista la activación de foros específicos para las entidades de la economía social, el ecosistema cultural o las universidades.

Asimismo, en breve se activará el Centro de Innovación para el Desarrollo Sostenible (CIDS),cuyo objetivo será establecer y facilitar un espacio para la generación de nuevo conocimiento estratégico y soluciones de aplicación práctica a los desafíos que representa la implementación de la Agenda Canaria 2030 y el avance hacia el desarrollo sostenible de forma armonizada en Canarias.

Todos estos órganos y foros contarán con el soporte de una Plataforma Multiactor, pensadapara facilitar la participación de toda la sociedad en la implantación, dinamización y seguimiento de las estrategias de desarrollo sostenible en el archipiélago.

Esenciales pero invisibles

ESCRITO
Alexis Rodríguez

Esenciales pero invisibles, una contradicción a primera vista, sin embargo es la realidad en la que viven 6000 profesionales en Canarias. Una realidad que no es exclusiva de esta comunidad autónoma y que es una de las vergüenzas de la sociedad española.

Venimos asistiendo al fracaso de La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia de España, que en el caso de Canarias se agrava estando a la cola en la tramitación de la prestación de servicios por dependencia, como en el porcentaje de resoluciones respecto al número de solicitudes presentadas. En definitiva, que seguimos sin atender al derecho a la atención de nuestros mayores, según su nivel de dependencia, ni hay plazas suficientes para atender esas necesidades.

Los efectos devastadores de la pandemia del Covid-19 pusieron de manifiesto la precariedad asistencial de un sector invisible y del que nadie se ha preocupado. Un sector abandonado desde el momento en que se externalizan los servicios en conciertos sociales con empresas privadas con el único propósito de abaratar el coste y sin un seguimiento, ni fiscalización de los servicios que se prestan en nuestras Residencias de Mayores, como ha evidenciado el informe del Diputado del Común en Canarias y que puso en el candelero esta vergüenza social.

Las condiciones en la que se presta el servicio y las condiciones laborales de los profesionales de la Dependencia son el espejo donde nadie ha querido mirarse. Pero es

el espejo de la verdad, que está teniendo como resultado lógico la huida de los profesionales en busca de un salario decente y condiciones en las que no se denigre su profesionalidad. Un sector feminizado en más de un 90% y que tiene también un análisis desde la perspectiva de género.

Desde CCOO entendemos que siendo un servicio que todos reconocíamos como el 4 pilar del Estado del Bienestar, no puede estar en manos de la empresa privada sin control efectivo alguno. Se debe apostar también por centros de gestión directa, y revertir el indecoroso porcentaje de concertación social que es del 85%, en nuestra Comunidad Autónoma. Eso sí, hay que dar protección a los residentes y al personal que trabaja en los centros sociosanitarios tanto privados, como concertados. Por eso, y con el mapa actual, todos los conciertos sociales deben ser revisados de manera inmediata, con la financiación adecuada y dentro de esa financiación, una partida finalista para la dotación del personal (ratios reales para la atención de calidad), y que posibilite la negociación de un Convenio para el Sector de la Dependencia que de las posibilidades a los profesionales de unir su proyecto vital y desarrollo profesional en este imprescindible sector para nuestra sociedad.

Este sector de la Dependencia debe seguir siendo un nicho de empleo estable, no podemos olvidar que con la Ley de la Dependencia y su aplicación (en los términos en que se redactó), supuso un cambio de escenario, dejamos atrás los asilos y su marcado origen ligado a la beneficencia. Se inició un proceso de profesionalización del personal y de las propias residencias de ancianos. Pero la apuesta que se realizó de inicio ha resultado absolutamente insuficiente con el tiempo.

La Pandemia ha puesto de manifiesto la necesidad de regular y dotar el sector de la Dependencia con la importancia que tiene para nuestra sociedad, no podemos permitirnos que nuestros mayores y los profesionales de este sector sigan siendo invisibles para la sociedad. No podemos permitir que esa invisibilidad se consolide y permitamos la hipocresía de ser denominados esenciales solo coyunturalmente.

Desde CCOO reivindicamos la necesidad imperiosa de revertir esta infame precariedad, y para eso es necesario el compromiso político y social. Debemos poner las bases sólidas para un cambio de modelo de las Residencias, tanto en su concepción y dejar atrás la institucionalización de estos centros para pasara realizar a una atención centrada en el residente.

La legitimidad profesional garantiza la condición de esencial. Y las condiciones adecuadas en las que deberían ser atendidos nuestros mayores son la garantía de dejar atrás la invisibilidad.

Este sector de la Dependencia, sin tradición sindical como los sectores de la Industria, o Servicios, también tiene que ser consciente de que los cambios se consiguen en la calle, en el apoyo a las movilizaciones que denuncian su precariedad y su carácter esencial en nuestra sociedad. Desde CCOO, no vamos a dejar de poner el empeño en transmitir esa esencia de la lucha de clases y del orgullo de pertenencia. Es imprescindible el compromiso de los profesionales de la Dependencia para conseguir los cambios necesarios que garanticen el futuro que nos merecemos.

"La mejor manera de predecir el futuro es crearlo." (Peter Drucker).

ESCRITO
Celestino Celso Hernández

Una necesaria y merecida atención a l@s **escultor@s canari@s** de los 80

La propuesta Escultura y sus límites + escultura en Canarias de los 80, de la que hemos asumido su comisariado, la hemos planteado, no sólo como una visión sobre lo que teníamos en nuestra escultura, en las islas, en la década de los años 80, sino también en una puesta al día, con una selección de escultores y escultoras, que nos ofrecen lo que trabajan en la actualidad, con una apuesta específica por los límites, hasta los que hayan podido llevar sus creaciones. Esta propuesta la presentamos el 21 de abril de 2017, en la Sala de exposiciones del Instituto Canarias 'Cabrera Pinto', en La Laguna, con el apoyo de la Dirección de Centros de Arte Contemporáneo de Tenerife, de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias. En nuestro propósito de que esta apuesta se pudiera conocer, igualmente, en Las Palmas de Gran Canaria, pudimos, tras varias circunstancias y dificultades, llevarla hasta la isla hermana, y presentarla en el Centro de Iniciativas CICCA de la Fundación la Caja de Canarias, a partir del 16 de diciembre de

2021.

A nuestro entender, una nueva generación de escultores, surgida a partir de mediados los años 80, del pasado siglo XX, nacidos entre los años 1955 y 1966, por lo tanto hoy entre los 56 y los 67 años, se tiene bien ganada una atención a sus obras, enarbolando consolidadas trayectorias, en la mayoría de los casos. Sin embargo, desde a quienes debe corresponder esa atención, y la consiguiente oportunidad, la misma

no se ha producido, en varias décadas, o al menos no con la amplitud y dedicación que debiera reunir una convocatoria, en la que pueda realizarse una amplia selección de artistas y en la que se pueda mostrar lo más destacado de sus respectivos trabajos.

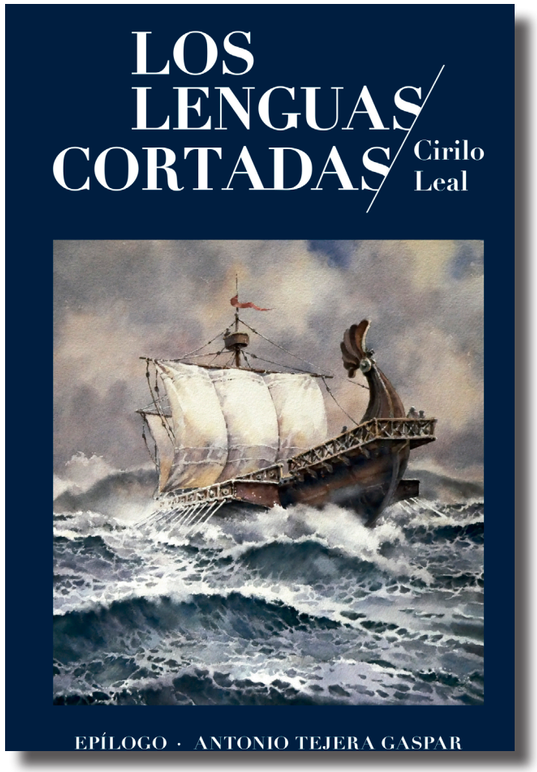
En nuestra selección, condicionados por los espacios en los que hemos podido mostrar nuestra propuesta, hemos podido incluir un número limitado de artistas y también limitación en cuanto a las obras a mostrar, particularmente en cuanto a las dimensiones de las mismas. Somos los primeros en reconocer que, igual que están presentes los escultores, que hemos seleccionado, lo pueden estar también otros, con similares merecimientos. Y, por ello mismo, seguimos esperando, y solicitamos, que se lleve a cabo una importante propuesta, en un espacio suficientemente amplio, que pueda dar cabida a un buen número de escultores, de la nueva escultura de Canarias, en los años 80, hoy representación de la escultura, que se ha venido realizando en nuestras islas, en el tránsito entre siglos, del XX al actual siglo XXI.

Reunidas las dos convocatorias, de La Laguna y de Las Palmas, éstos son l@s escultor@s que presentamos: Fátima Acosta (Las Palmas de Gran Canaria, 1963), Sergio Brito (Caracas, Venezuela, 1960), Domingo Díaz (Las Palmas de Gran Canaria, 1959), Cristina Gámez (La Laguna, Tenerife, 1964), Alfonso García (Santa Cruz de La Palma, 1961), Evelina Martín (Arrecife de Lanzarote, 1962), Juan Matos Capote (Santa Cruz de La Palma, 1966), Sergio Molina (Arrecife de Lanzarote, 1961) + Ventura Alemán (La Laguna, Tenerife, 1965), Francisco de Armas (La Laguna, Tenerife, 1960), Javier Eloy Campos (Güimar, Tenerife, 1961), Antonio del Castillo (La Laguna, 1956), Francisco Curbelo (San Bartolomé, Lanzarote, 1956), Medin Martín (Breña Alta, La Palma, 1955), Roberto Martinón (Madrid, 1958) y Dácil Travieso (La Orotava, Tenerife, 1963).

Por lo que respecta a los escultores, que ya eran destacados, en la citada década de los años 80, nuestra selección recoge a un grupo de artistas, cuya valía consideramos bien contrastada. Sin embargo, y de igual modo que en la selección anterior, sabemos que también contamos con algunos otros escultores, no muchos, que merecen figurar en una selección de estas características, y que pudieron ser referentes, para los jóvenes artistas, que en aquellas fechas iniciaban sus trayectorias. Nuestra propuesto ha permitido conocer obras de: Manuel Bethencourt (La Habana, Cuba, 1931 – Santa Cruz de Tenerife, 2012), Juan Bordes (Las Palmas de Gran Canaria, 1948), Martín Chirino (Las Palmas de Gran Canaria, 1925 – Madrid, 2019), Tony Gallardo (Las Palmas de Gran Canaria, 1929-1996), Abel Hernández (Santa Cruz de Tenerife, 1950), Juan López Salvador (La

Laguna, Tenerife, 1951), Cado Manrique (Santa Cruz de La Palma, 1944) y María Belén Morales (Santa Cruz de Tenerife, 1928-2016). Como vemos, éste es un grupo reducido, si bien con algunos artistas muy destacados, en el ámbito insular, también nacional, e incluso internacional, particularmente en la figura de Martín Chirino. A resaltar también la escasísima presencia de escultoras, con la única representación de María Belén Morales, que fue capaz de batirse entre sus compañeros escultores, en unos tiempos muy difíciles, para ella, sobre todo, en un territorio del arte, la escultura y sus talleres, en el que la presencia de la mujer llegaba a resultar hasta una extrañeza.

Así pues, ponemos cierre con este trabajo, a propuestas colectivas de escultura, al menos hasta que pueda presentarse una iniciativa para realizar una amplia y destacada muestra, que, como decimos, a estos escultores, surgidos en los años 80, les es necesaria y que, al mismo tiempo, tienen más que merecida. Un trabajo, que iniciamos hace treinta y cinco años, el 12 de diciembre de 1986, con una ponencia, a la que titulamos Años 80: ¿renace la escultura en Canarias?, que presentamos en el Ateneo de La Laguna, al Congreso de Cultura de Canarias, organizado por el Gobierno de Canarias. Tras ese primer paso, un año después, en 1987, llevamos la reflexión teórica a la práctica, con dos exposiciones, primero en Tacoronte, el 15 de septiembre, y luego en la Sala de Arte y Cultura de CajaCanarias, el 3 de noviembre, ambas con el título de Escultores canarios de los 80. Allí estaban ya Francisco de Armas, Javier Eloy Campos, Antonio del Castillo, Juan López Salvador, Evelina Martín, Medín Martín y Roberto Martinón. Y con ell@s otr@s escultor@s, también de nuestro interés, que han tenido distintos recorridos, en sus trayectorias artísticas: Lourdes Barrios, Juan Carlos Batista, José Darias, Clemente García, Rosa León, Roberto Padrón y Alfonso Serio.



Los lenguas cortadas

ESCRITO

Cirilo Leal Mujica

La trama principal del relato se centra en las revueltas de poblaciones bereberes contra el imperio romano, la maquinaria militar más implacable de su tiempo, acaecidas en el norte de África durante el siglo primero de la Era, así como la deportación a las Islas Canarias y la leyenda de las lenguas cortadas. La búsqueda de un manuscrito perdido, llevará a la protagonista a un pueblo donde se asentaron los primeros habitantes de la isla, los lenguas cortadas. Fuerzas oscuras se opondrán a que ese legado vuelva a la luz y siga enterrado en las cavernas, auténticos santuarios de la memoria, para ser pasto de las mordidas del tiempo y la furia de un mar.

Ficción basada en una zona de penumbra de la historia canaria (la rebelión y castigo de los bereberes por Roma y su destierro a las islas), cercana a la leyenda y, por encima de todo, una aventura trepidante: la búsqueda de un libro perdido que sacará a la luz la tragedia de los lenguas cortadas, el drama de los desterrados en tiempos contemporáneos. Una búsqueda que es alegoría de la propia existencia.

A través de las pesquisas de una escritora de guiones para traer de vuelta del mundo de los muertos el libro perdido, un escrito fundacional, descubriremos las andanzas de personajes que se entremezclan, trayectorias que se contagian, personas que son puerta y espejo. Puertas a viejos y nuevos mundos y espejos donde contemplar, aceptar o rechazar visiones, creencias, temores y remordimientos. En general, personajes que nacieron en un tiempo y un lugar indignos y a cuyas vidas les aguardan negros destinos y chispas de esperanza. Entre este coro de personajes despuntan la protagonista del relato, Paloma, una mujer impulsada a descubrir los

secretos de las cuevas sonoras donde se esconde el libro perdido; Amanuense, autor o autora del libro misterioso quien logró encerrar en el lenguaje la tragedia, la pesadilla de los deportados para que otras personas pudieran abrir el manuscrito y revivir aquellos sucesos nebulosos de un pasado olvidado; Leoncio el Clarividente, un ser que oye los mensajes de las plañideras del desierto a través del viento y la calima; el drama de la pareja de maestros republicanos, Jorge y Teresa, uno desaparecido en los primeros momentos del Alzamiento y la otra, desterrada durante la guerra civil a un pueblo apartado y receloso que guarda el secreto de los manuscritos perdidos; al Perlo que pretende leer las señales del futuro en el baile de las estrellas; Lorenza, la nieta de la maestra republicana empecinada en rescatar del olvido y la indiferencia la vida de sus abuelos; Fárez, un empresario de los audiovisuales comprometido en contar la historia de la islas desde un enfoque espectacular; Dino, el bibliotecario de la universidad que ofrecerá una visión crítica de los historiadores y arqueólogos, enmascarando turbios intereses en la búsqueda y hallazgo del Manuscrito que relataría en primera persona el enfrentamiento de un líder bereber con el imperio más poderoso de su tiempo.

La maestra represaliada

La escritora realiza un primer desplazamiento a la isla donde fue confinada la docente y sus hijos pequeños. El pueblo se muestra vacío, distante, escondido. En una plaza discreta, apartada, ve la placa dedicada a la maestra. Indagar sobre ella será la vía de acceso a la vida secreta del pueblo: tragedias, malgareos, temporales, sequías, migraciones... La historia de la maestra represaliada le llevará a otras islas, a los sucesos de Hermigua, al golpe de estado, a la represión, a la desaparición de su marido y al destierro con sus hijos... La prohibición que se le hace de no hablar de los motivos de su destierro, ni menos escribir sobre ello. Al principio no encuentra interlocutor, anfitrión que le abra las puertas hasta que la nieta de la represaliada, decide contarle la historia de la maestra republicana. Lorenza será la narradora de las vicisitudes de su abuela. Mientras la nación se hacía pedazos, su abuela fue condenada a terminar sus días en aquel pueblo desconectado del mundo. Un pueblo en lo alto de la isla, enclavada en una meseta de tierras fértiles y de piedra caliza. Un lugar siempre envuelto en el silencio del ocaso donde las piedras cantan, incluso, en el pesado aire de la noche gélida. Era un tiempo de violencia y odio.

Su abuela no sabía nada de su propio destino, pero sí sabía lo que era ser prejuzgada y de que hablen por ti en lugar de ser capaz de hablar por uno mismo. Sabía que tenía que usar su fuerza de voluntad para cambiar la dirección de su propia historia, de su propia tragedia. Rebelde a la vida de ganado y de caminos de tierra entre una gente que al principio la vigilaban y después la protegerían. Una mujer que se prometió luchar por no asentarse en la niebla de la meseta, olvidando lo que pasó ni dejar de inmiscuirse en lo que estaba sucediendo bajo aquel régimen abyecto: el drama de los huidos, los falsos fusilamientos para provocar las delaciones, la emigración clandestina...

El libro estampado por Herques Ediciones, cuenta con el prólogo del catedrático de Arqueología y Premio Canarias, Antonio Tejera Gaspar

Una **recuperación** económica que será muy lenta

ESCRITO
María Fresno

La elevada inflación, inédita en 30 años, está siendo la gran protagonista de la recuperación económica tras la pandemia. 2022 será el año en el que las familias verán cómo los precios se disparan, pero sus salarios no suben. Subirlos en el contexto actual sería como apagar el fuego con gasolina, aunque ya el Gobierno ha puesto algo de remedio a eso con el incremento hasta 1.000 euros del Salario Mínimo Interprofesional.

La recuperación económica tras la pandemia no está siendo todo lo rápida que se esperaba y hay varios factores que influyen en ello: la crisis de suministros por el aumento de la demanda por parte de los consumidores y la subida de los precios energéticos que está afectando a todos los sectores, especialmente alimentación, hostelería y vivienda.

Pero hay factores estructurales de Canarias que están haciendo que su salida de la crisis sea mucho más lenta que la del resto de regiones del territorio nacional. El turismo, motor de la economía de las Islas, no a tirado del carro como se esperaba. La variante ómicron que ha provocado la sexta ola y las consecuentes restricciones han cegado una temporada de invierno que, si bien no se esperaba como las de antaño, sí mejor que los dos últimos años. Además, el mercado laboral canario ampliamente ligado al sector servicios; la baja productividad, lo que nos hace menos competitivos; y la incapacidad manifiesta de captar inversión a pesar de tener las mejores herramientas fiscales de España y casi se podría decir de Europa, como son la ZEC, la RIC y nuestro REF, son problemas estructurales del Archipiélago que hacen que nuestra recuperación se ralentice. Los fondos europeos llegarán como un soplo de aire fresco a motivar una recuperación que está siendo agónica para el empleo y las empresas.

Milonga titulada “la **Mochila Austriaca**”

(y una cantinela para que te la saques de la cabeza)

ESCRITO
Jose Urbano Martinez Herrera

Milonga: la séptima acepción del diccionario de la Real Academia, define el sentido coloquial, quizás el más extendido, como “engaño o cuento”.

Además, y desde un punto de vista más serio, como composición musical.

La milonga de la mochila austriaca se repite entre nosotros y nuestros teóricos de la política laboral y de pensiones con un runrún continuo no sabemos si en compás de dos por cuatro y ritmo vivo o apagado, según los momentos.

En este artículo trataremos de desglosarlo en una introducción, siete notas y una coda.

Preludio

La denominada “mochila austríaca” (el lema es más “cantabile” que su nombre legal :

Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz) es un sistema de indemnización por despido implantado en 2003 en el país alpino . En líneas generales se trata de que la empresa aporta mensualmente una cantidad (1,53%) del salario con la que se constituye una cuenta o fondo personal para cada persona trabajadora que se va incrementando progresivamente ya que se añade a la aportación la posible revalorización por los intereses que devengue dicho fondo.

Los derechos acumulados acompañan a la persona si es despedida (o renuncia voluntariamente) y se los lleva con él. Puede disponer a partir de 36 meses del dinero en efectivo o esperar y acumularlos con su jubilación.

El Estado garantiza el importe de las aportaciones pero no su posible revalorización.

DO

El porcentaje de desempleo en Austria en el momento de su implantación era del 4,7% (recordemos que en España el mínimo de los últimos 30 años fue el 8,2% en 2007) y el objetivo era facilitar la movilidad de las personas trabajadoras para adaptar funcional y geográficamente la demanda y oferta de empleo sin que supusiera la merma de derechos al renunciar a un trabajo, pues la mochila se la lleva la persona también en caso de dimisión voluntaria.

El propio hecho de que estemos hablando de una peculiaridad del sistema de relaciones laborales de Austria y que no se haya producido una extensión del modelo habla por sí solo del escaso éxito del mismo fuera de las fronteras del país del vals.

RE

A pesar de ello, resurge periódicamente como centinela de ciertos sectores académicos o financieros , muchos de ellos omitiendo sus conflictos de intereses.

La gestión de un modelo de indemnización diferida implica una ingente suma de capitales en los que el sector ligado a la banca y seguros, especialmente entre gestores de planes de pensiones y fondos de inversión, tiene un interés explicable pero que no se hace nunca explícito.

Un cálculo grosero del 1,53% del importe de las retribuciones salariales totales en España durante p.ej.el año 2019 ascendería a unos 8.000 millones de euros, a manejar por la industria de los fondos y planes de pensiones (como referencia, el importe de aportaciones a planes de pensiones fue de 4900 millones de euros en 2019)

Como preguntaría un clásico: Qui prodest? ¿a quién beneficia?

MI

Se socializa el coste del despido pues obliga a cotizar tanto a las empresas que recurren a él como a las que no.

Por otro lado, incluye la garantía del propio Estado como reasegurador de las cantidades aportadas para el caso de que las rentabilidades de los fondos sean negativas (panorama que cualquiera que haya seguido en determinados momentos las cotizaciones de fondos de pensiones es verosímil en determinados plazos).

FA

Además, el desvincular la decisión de despedir de la provisión de liquidez en la empresa para hacer frente a los pagos indemnizatorios, implica un menor freno psicológico al despido por parte de la empresa.

En otro orden de cosas, hay que recordar que el paquete completo de indemnización por despido en Austria implica que en caso de despido no justificado, opera la readmisión y el pago de salarios de tramitación. Si copiamos el sistema habría que copiarlo en su totalidad.

SOL

Es evidente que si comparamos en términos de las indemnizaciones actuales la persona trabajadora sale perdiendo. En la normativa española la indemnización es de 20 días por año trabajado en el caso del despido objetivo (sería el comparable, pues el improcedente en Austria supondría readmisión a elección del trabajador y pago de salarios de tramitación y la dimisión del trabajador es en nuestro sistema casi testimonial). En cambio, ese 1,53% austriaco supone un equivalente de unos 6 días de indemnización. Para equilibrar a la situación actual se precisaría una cotización de un 4,70 por ciento mensual, cantidad relevante y entendemos poco asumible por la parte empresarial.

LA

Si se quisiera implantar el sistema, la transición entre un modelo y otro sería de un coste importante e inasumible por empresas (menos en un contexto inflacionista como el anterior). De ahí el intento nada inocente del penúltimo intento de los partidarios del tema, proponiendo como hace el Banco de España en su informe del año 2021 asumir ese desembolso utilizando los fondos europeos Next Generation.

SI

Por último, recordar que la implantación de un modelo como el de la mochila austríaca implica una fisura en el sistema de reparto en el que se basa la protección para la situación de jubilación. Supondría que la parte acumulada de las cuentas personales que no se hubieran hecho líquidas por necesitarlas antes de tiempo, se acumularían a la pensión de jubilación, en forma de capital o renta, como si un plan de pensiones se tratara.

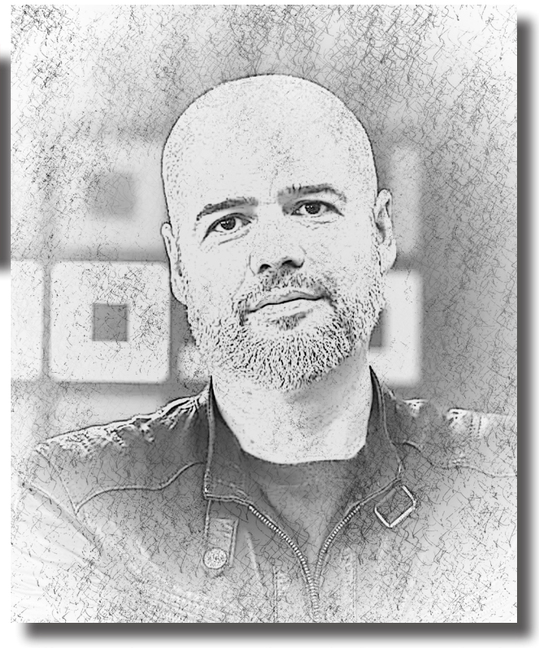
CODA

Merece que nos acordemos de Austria por el Concierto de Año Nuevo, las melodías de Mozart o las canciones de “Sonrisas y lágrimas” y no por la cansina milonga de la “mochila austriaca”.

Una **reforma laboral** permanente

ESCRITO

Unai Sordo Calvo



Aunque parece que ha pasado mucho más tiempo, apenas han transcurrido dos meses desde la convalidación de la reforma laboral y poco más de tres desde la entrada en vigor del acuerdo pactado entre Gobierno, sindicatos y organizaciones empresariales.

Los efectos ya se empiezan a sentir con datos muy buenos en materia de contratación indefinida. Mientras la nueva norma ha estado en vigor (enero 2022) hemos pasado de que una situación en la que solo un 7% de la contratación mensual en España era indefinida, a porcentajes del 15, el 22, y el 30% consecutivamente en el primer trimestre del año. Y eso pese a la enorme incertidumbre económica provocada por la invasión rusa de Ucrania y la crisis económica y de precios desencadenada posteriormente.

Sin embargo para CCOO la lectura de las oportunidades y desafíos que nos plantea la reforma laboral no debe ser prioritariamente estadística. Y hablo en efecto, de oportunidades pero también de desafíos, porque la nueva regulación laboral, siendo muy favorable para los intereses de la clase trabajadora, solo desplegará todo su potencial si va a acompañada de una acción sindical vigorosa en los centros de trabajo y en los sectores.

El primer objetivo para CCOO debe ser estabilizar millones de contratos. España tiene que dejar de ser un país con una anomalía que arrastramos desde los años 80: ser el país con más temporalidad de Europa. Este modelo ha llevado a la perversión de que las personas con contratos temporales (de forma muy relevante la juventud trabajadora) los encadenan durante años y esto impide desarrollar proyectos autónomos de vida. Cada trabajador temporal en España tiene una media de más de cuatro contratos al año con una duración media de 54 días.

Las empresas se han acostumbrado a trabajar con “colchones de temporales” que despiden de forma libre y casi gratuita ante cualquier circunstancia o cambio de ciclo económico. Hay que romper esta dinámica. Pasar a que la estabilidad en el empleo sea la norma, reducir el uso de los contratos temporales, de manera que cuando haya problemas (ciclo económico, cambio en los modos de trabajar, etc.) el despido sea el último recurso y se puedan utilizar las formas de adaptación de jornada (ERTES o mecanismos RED) que hemos pactado también en esta reforma. La pandemia nos enseñó que España podía salvar más de tres millones de puestos de trabajo a través de los ERTES, y que en otras crisis y con otras políticas, se hubieran quedado sin empleo en la inmensa mayor parte de los casos.

Pero la contratación estable e indefinida no es solo una cuestión de aplicación del BOE. Las secciones sindicales, los comités de empresa, las y los delegados de personal tenemos que promover en nuestros centros de trabajo la conversión de contratos temporales en indefinidos, porque además ese empleo más estable favorece la organización colectiva de los y las trabajadoras, que es condición necesaria para la mejora de las condiciones de trabajo.

Precisamente el segundo gran objetivo sindical tiene que ver con reforzar la negociación colectiva. La posición sindical se fortalece con esta reforma al recuperar la ultraactividad del convenio (es decir, que aunque no se llegue a un acuerdo el convenio permanece vigente), y con la desaparición de la posibilidad de que un convenio de empresa rebaje los salarios de los convenios sectoriales. Pero este refuerzo

de la posición de la clase trabajadora ante el convenio colectivo debe ir acompañado de procesos de negociación participativos, con asambleas, información y búsqueda del compromiso de las personas que representamos con la marcha de la negociación, llegado el caso de la movilización, y firma del convenio colectivo. La espina dorsal del sindicalismo de clase es precisamente la negociación colectiva y por eso debemos mejorar las prácticas negociales que no pueden ser un acto administrativo sino una palanca para mejorar los niveles de organización de quienes representamos.

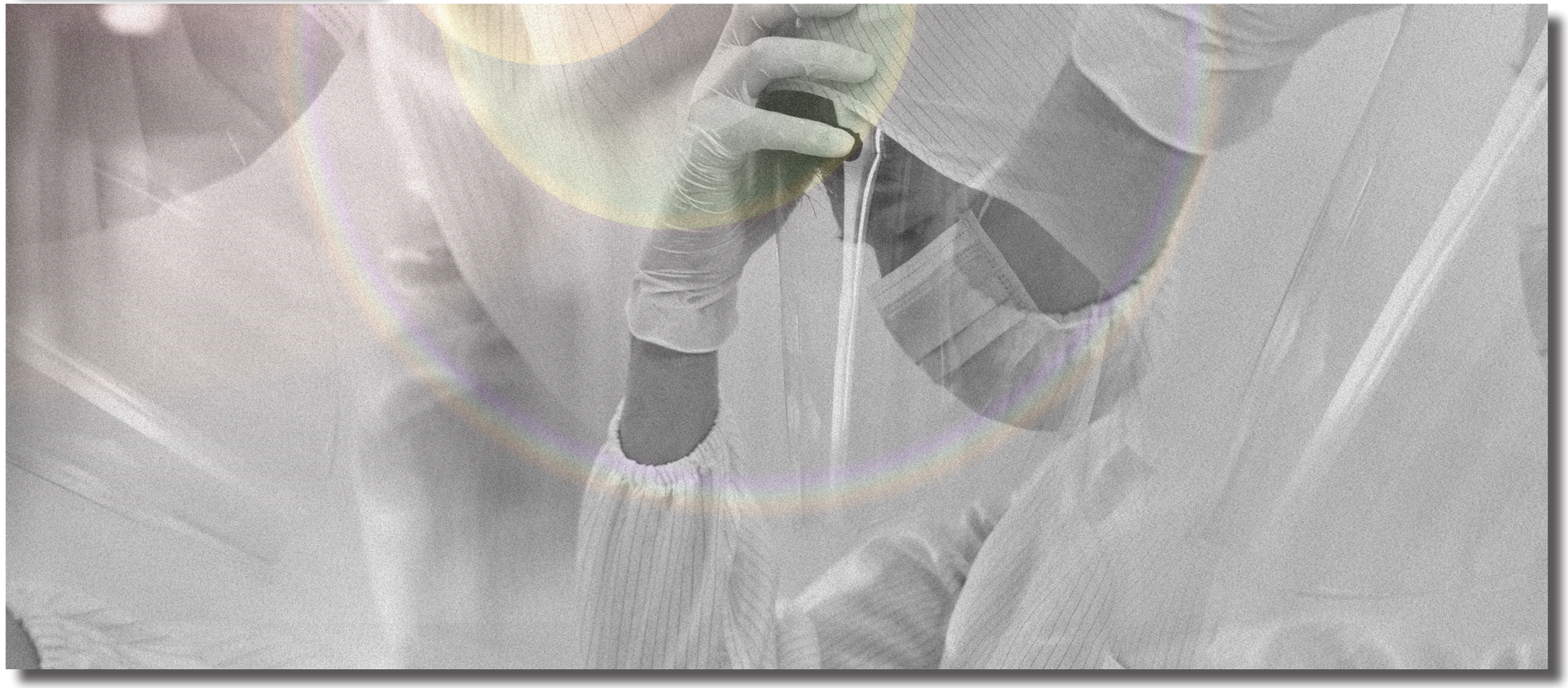
La reforma también nos plantea la posibilidad de disputar las condiciones en que se da la externalización productiva (sobre todo la subcontratación) de la que las empresas han abusado en las últimas décadas. Hay que garantizar la aplicación de los convenios colectivos que mejores condiciones laborales tengan para las personas trabajadoras. Eliminar la posibilidad de que el convenio de empresa reduzca los salarios de los sectoriales era fundamental. Pero es previsible que muchas empresas continúen buscando la aplicación de los convenios con menores salarios, para continuar con una práctica que sindicalmente tenemos que combatir.

Y por último es fundamental que aprovechemos los avances legales para mejorar la intervención sindical en cómo se fijan las condiciones de trabajo. Ahora podemos intervenir en las negociaciones de los planes de igualdad y desde ahí corregir situaciones que provocan que todavía hoy haya una brecha salarial entre mujeres y hombres (contratación a tiempo parcial, de pluses y complementos salariales, sistemas de promoción); también en la negociación de la adaptación del tiempo de trabajo cuando la empresa tenga problemas o cambios en la manera de trabajar, pudiendo ligar estos cambios a procesos de formación para las plantillas.

En definitiva, hay que tomar consciencia de que la reforma laboral sitúa un marco más favorable para los intereses de las personas trabajadoras, pero que su organización colectiva –el sindicato– es la clave para que ese marco sea mucho más beneficioso para combatir la precariedad, los bajos salarios, o el poder unilateral de la empresa.

Bournout, pandemia y sector sociosanitario

ESCRITO
Juan Navarro



Bournout o Síndrome de desgaste profesional

Han pasado 2 años desde el inicio de la pandemia por Covid-19, y han pasado solo unos meses (desde el 1 de enero de 2022) cuando por fin entra en vigor la última revisión de la CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades), la CIE-11, donde se pasa a considerar que el Bournout o Síndrome de desgaste profesional, es un problema relacionado con el trabajo.

Que entrara en vigor el pasado 1 de enero, no quita que estuviera aprobada por la OMS en su 72 Asamblea Mundial de la Salud, allá por mayo de 2019 (igual se intuía lo que estaba por venir en relación al coronavirus).

Concretamente,en su definición, dice lo siguiente “Es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3) una sensación de ineficacia y falta de realización. El síndrome de desgaste ocupacional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida.” En la estructura dentro de esta clasificación, se encuadra en la “Entidad Padre”, “Problemas asociados con el empleo”.

¿Que nos están trasladando los trabajadores del sector sociosanitario sobre este asunto hoy día, y que se viene repitiendo desde prácticamenteel inicio de la pandemia? Pues podríamos concretarlo en los siguientes elementos:

-Sentimientos de agotamiento, tanto físico como mental, que se trasladan a todos los ámbitos de su vida personal (y obviamente, también laboral), con las repercusiones negativas que llevan asociados.

-Emociones negativas con respecto al trabajo, que lo vimos reflejado de forma clara (con diferentes manifestaciones), en el miedo al contagio por COVID-19. Miedo propio, pero que también se trasladaba al entorno más próximo (especialmente al principio de la pandemia, cuando no había casi información sobre lo que se traían entre manos, o la que había era bastante contradictoria, cuando no había equipos de protección individual, cuando se empezaron a disparar las cifras de fallecimientos, etc.).

- Sensación de ineficacia, que se traduce 2 años después en que todo el trabajo que se va realizando durante las diferentes olas que se van “surfeando”, no vale para nada, y prácticamente todo sigue igual (véanse los datos de la sexta ola para comprobar que en algunos aspectos son los peores de todas las anteriores).

- Y finalmente expresan falta de realización, donde de forma creciente, y teniendo en cuenta que la mayoría de las profesiones del sector tienen un importante componente de “vocacional”, muchos profesionales se están planteando seriamente dejar estas profesiones sanitarias, algunos de forma temporal, pero también otros de manera definitiva.

Todo esto se enmarca en la lucha continua que desde CCOO se viene llevando a cabodesde hace tiempo, en cuanto a la importancia de la realización de evaluaciones psicosociales en los puestos de trabajo, de forma generalizada en las diferentes empresas, pero con más relevancia si cabe, desde el inicio de la pandemia, ya que están íntimamente relacionados con la visualización de este síndrome, y poder prevenir con su realización, cuando no eliminar o paliar, las causas que lo originan, evitando igualmente los problemas asociados al mismo.

La entrada en vigor de este reconocimiento solo debe ser un paso más hacia la completa protección de estas personas trabajadoras, que no solo se merecían y merecen unos aplausos que, con el paso del tiempo, nos parecen ya anecdóticos y esporádicos, máxime cuando en algunas partes se están convirtiendo en desconsideración y en su forma más grave, en agresiones hacia estos profesionales (agresiones de todo tipo, verbales, en redes sociales, físicas, etc.), sino que se siguen mereciendo esa gratitud en forma de protección, a través de la implementación de todos los medios y medidas que sean necesarias para paliar y sanar todos los aspectos negativos que esta pandemia ha traído sobre ellos (aparte de reconocimiento, es una obligación legal, qué duda cabe).

Pero esta protección debe ser además con perspectiva de futuro, porque seguro que gran cantidad de trabajadores y trabajadoras han acabado o acabarán con secuelas, que, en el mejor de los casos, serán reversibles, pero en muchos otros no, y habrá que tratarlos como se merecen (véase como ejemplo la mención del llamado “Longcovid” o Covid persistente, que ya el propio Ministerio de Sanidad referenciaba allá por los inicios de 2021.).

Desde CCOO seguimos trabajando para que todos estos profesionales, que han estado y siguen estando en primera línea de la pandemia, no vean perjudicada su salud por desempeñar su trabajo, y en caso de que lo sean, dicha afectación sea mínima, reconocida y reversible. Sin olvidar, claro está, que este síndrome se puede dar en todos los ámbitos laborales.

Empoderamiento sindical de las mujeres: **poder y autonomía** para todas

ESCRITO

Eva Antón

Las mujeres han tenido, históricamente, menor poder. Han estado al margen del poder. Como consecuencia, sufren desigualdades estructurales que incluso a día de hoy las alejan del poder, incluso del poder sobre sí mismas, es decir, de su autonomía, de su libertad. Por ello, requieren de un proceso adicional de "empoderamiento".

En el marco de un sistema capitalista y patriarcal se ha definido la división sexual del trabajo como uno de los principales mecanismos por los que se sigue reproduciendo la desigualdad que afecta a las mujeres, en los tres órdenes de la vida social: el económico o material (desigualdad en el acceso a los recursos, entre ellos, el empleo de calidad), el cultural o simbólico (menor reconocimiento, invisibilidad), y el político o de representación (menor presencia en los ámbitos de decisión).

Empoderamiento es una palabra que no gusta a todo el mundo, y que hay que explicar. En palabras de la socióloga Margaret Schuler, se trata del "proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concienciación de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales". En pocas palabras, podríamos resumirlo como el proceso consciente por el que las mujeres, individual y colectivamente, adquie-

ren plena autonomía sobre sí mismas, ejercen sus derechos y viven sus vidas en plena igualdad de oportunidades y trato con respecto a los hombres

La expresión “empoderamiento de las mujeres”, fue definida en la Conferencia Mundial de las Mujeres de Naciones Unidas en Beijing en 1995 como una estrategia para la igualdad y la equidad que implica y refuerza las estrategias conocidas de la acción positiva y la transversalidad del enfoque de género. En aquel momento se refería fundamentalmente al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. En las últimas décadas se ha ampliado el significado a la concienciación del poder que individual y colectivamente corresponde a las mujeres y del papel que tiene la lucha por su emancipación en tanto que mujeres, en los distintos ámbitos económico, cultural, político.

Sabemos también que para que haya libertad ha de haber igualdad. Lo decía Virginia Woolf: “La libertad intelectual depende de cosas materiales. Y las mujeres siempre han sido pobres, no sólo durante doscientos años, sino desde el principio de los tiempos”. Y esto conecta, de manera central, con nuestro papel de sindicalistas. Trabajamos organizadas, por los derechos y autonomía para todas, que logramos mediante nuestra acción sindical.

Nosotras, las mujeres de CCOO luchamos por mejorar la vida y las condiciones de vida y trabajo de todas las mujeres y de toda la clase trabajadora. Luchamos por la redistribución de la riqueza, por la justicia social, pero con justicia de género. Para que la lucha por la clase de las trabajadoras implique, de manera cardinal, la lucha por la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

El empoderamiento, por tanto, como proceso individual y colectivo de las mujeres, aplicado al ámbito sindical, significa tener en cuenta muchos aspectos, como los siguientes: Conocimiento de los derechos de las mujeres y de la normativa de igualdad; adoptar una visión crítica y articular una acción transformadora, con perspectiva de género; garantizar la seguridad y libertad de las mujeres, de ahí la importancia de la lucha sindical contra las violencias machistas; garantizar la capacidad de las mujeres para ganarse la vida (autonomía económica mediante el empleo de calidad); capacidad de actuar eficazmente en los ámbitos de negociación e interlocución (representación y liderazgo sindical de las mujeres); participar en redes y plataformas para generar alianzas con otros movimientos sociales con los que compartimos objetivos y estrategias, desde el respeto mutuo; visibilidad en la comunidad (mediante el lenguaje, el reconocimiento, la historia... sea en la empresa, en el sindicato, etc.).

Virginia Woolf:

“La libertad intelectual depende de cosas materiales. Y las mujeres siempre han sido pobres, no sólo durante doscientos años, sino desde el principio de los tiempos”.

Para ello, tenemos que animar y apoyar a muchas compañeras a dar el paso, tenemos que reconocer nuestra genealogía, la lucha de quienes nos han antecedido en nuestra historia sindical y feminista, tenemos que

fortalecernos mutuamente desde la sororidad. Juntas, somos más fuertes, como expresa la poeta Marge Piercy en “Una mujer fuerte puede decir que no”: “Fuerte es lo que nos hacemos unas a otras. / Hasta que no seamos fuertes juntas / una mujer fuerte es una mujer fuertemente asustada”. Recordemos siempre: la lucha sindical nos empodera y nos fortalece a todas.

Y, como dice Marwa Sharafeldin en su poema

“Una mujer revolucionaria”:

“Prepárense... / Porque tengo ante mí

una terrorífica tropa de mujeres revolucionarias”.

Marwa Sharafeldin

Porque las mujeres de CCOO, feministas y sindicalistas, somos imparables.

La hora de la **estabilidad** del **empleo público** en Canarias

La posición de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras Canaria es clara: ya no hay excusa para poner fin a la altísima tasa de temporalidad que afecta a las administraciones locales de Canarias, una vez que se dispone del respaldo legal suficiente y existe la voluntad de muchos ayuntamientos para acometer esta histórica reivindicación sindical.

Como se sabe, la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, prevé que las administraciones convoquen, con carácter excepcional, por el sistema de concurso y conforme a lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

La ley establece que estos procesos, que se realizarán una única vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, comunidades autónomas y entidades locales. Para hacerlo efectivo en el ámbito de la Comunidad canaria, FSC-CCOO Canarias impulsó, a través de los distintos grupos parlamentarios regionales, una enmienda al decreto ley 4/2021, de 31 de marzo, de tal forma que la selección del personal laboral fijo de la administración, previa a la contratación, se realizara por los sistemas de concurso de valoración de méritos, concurso-oposición o de oposición. Este decreto se tramitó como proyecto de Ley (Ley 4/2021 de 2 de agosto).

Una enmienda negociada en solitario por FSC-CCOO

Se trata de una enmienda negociada en solitario por FSC-CCOO con las fuerzas políticas canarias encaminada a corregir la modificación que realizó el Gobierno canario del artículo 73.3 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, en el mencionado decreto. La alteración restringía el acceso a una plaza de personal laboral fijo mediante el concurso de méritos, priorizando la oposición o el concurso oposición, es decir, mediante examen.

Gracias a la aprobación de esa enmienda a finales del mes de julio del pasado año 2021, Canarias goza de seguridad jurídica en esta materia y lo hace de forma totalmente conforme con el resto del ordenamiento jurídico y con la normativa básica del Estado. De esta manera, se abrió la vía de consolidar buena parte del empleo público, tras la rúbrica el acuerdo entre el Ministerio de Política Territorial y Función Pública y las principales fuerzas sindicales. Además, el decreto establecía que las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización deberían aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 31 de diciembre de 2021. Con posterioridad, la Ley 20/2021 amplió el plazo hasta el 1 de junio de 2022.

Para alentar la puesta en marcha de esta iniciativa, en la reunión de la Comisión Ejecutiva de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras Canarias del pasado 9 de septiembre, se abordó la estabilización en el empleo en el ámbito de las Administraciones Públicas de Canarias y se acordó por unanimidad instar a las administraciones públicas a abrir los procesos negociadores encaminados a establecer las condiciones en las que se realizarán las convocatorias en las distintas administraciones locales.

Ya entonces, el sindicato se marcó como fecha deseable para que se culminaran los procedimientos y se publicaran en los respectivos diarios oficiales la del 31 de diciembre de 2021. Sin embargo, esto solo ha sido posible hasta el momento en veinte de los municipios canarios, que ya han aprobado sus planes de estabilización conforme a la nueva normativa.

Unos 40.000 trabajadores afectados

Para Comisiones Obreras, ya ha llegado el momento de que se dé cumplimiento a una ley que está en vigor y que se orienta a dar estabilidad a las plantillas de las administraciones locales canarias, que son las que prestan los servicios más cercanos a la ciudadanía. Cabe señalar que, aunque son cantidades nada sencillas de calcular, el empleo temporal afectaría a casi el 40% de los empleados públicos de la Comunidad canaria, por lo que se puede estimar en torno a unos 40.000 trabajadores. En el caso de algunas administraciones, la cifra de temporalidad ronda el 80%.

A este respecto, resulta contraproducente que, una vez que se ha aprobado la reciente reforma laboral, que dota de mayor estabilidad a los trabajadores del sector privado, sean las administraciones públicas las que queden al margen y sigan arrastrando las altísimas tasas de temporalidad.

Para el sindicato, es, además, fundamental que las plazas que se oferten se correspondan con el vínculo que tenga en la actualidad el personal que ocupe la plaza. En las ofertas de empleo público se deben incluir las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Es conveniente que los responsables de las administraciones públicas tengan presente que la estabilización del empleo no solo repercute en la tranquilidad de los que aspiran a ver estabilizada una plaza en la que llevan muchos años trabajando, sino que también constituye una vía efectiva, y más ágil, de dotar a las administraciones canarias de mayor estabilidad en el empleo y, por ende, al objetivo de conseguir una mejor administración al servicio de la ciudadanía.

1º MAYO

la Solución

SUBIR SALARIOS

CONTENER PRECIOS

ACABAR CON LA DESIGUALDAD

CCOO