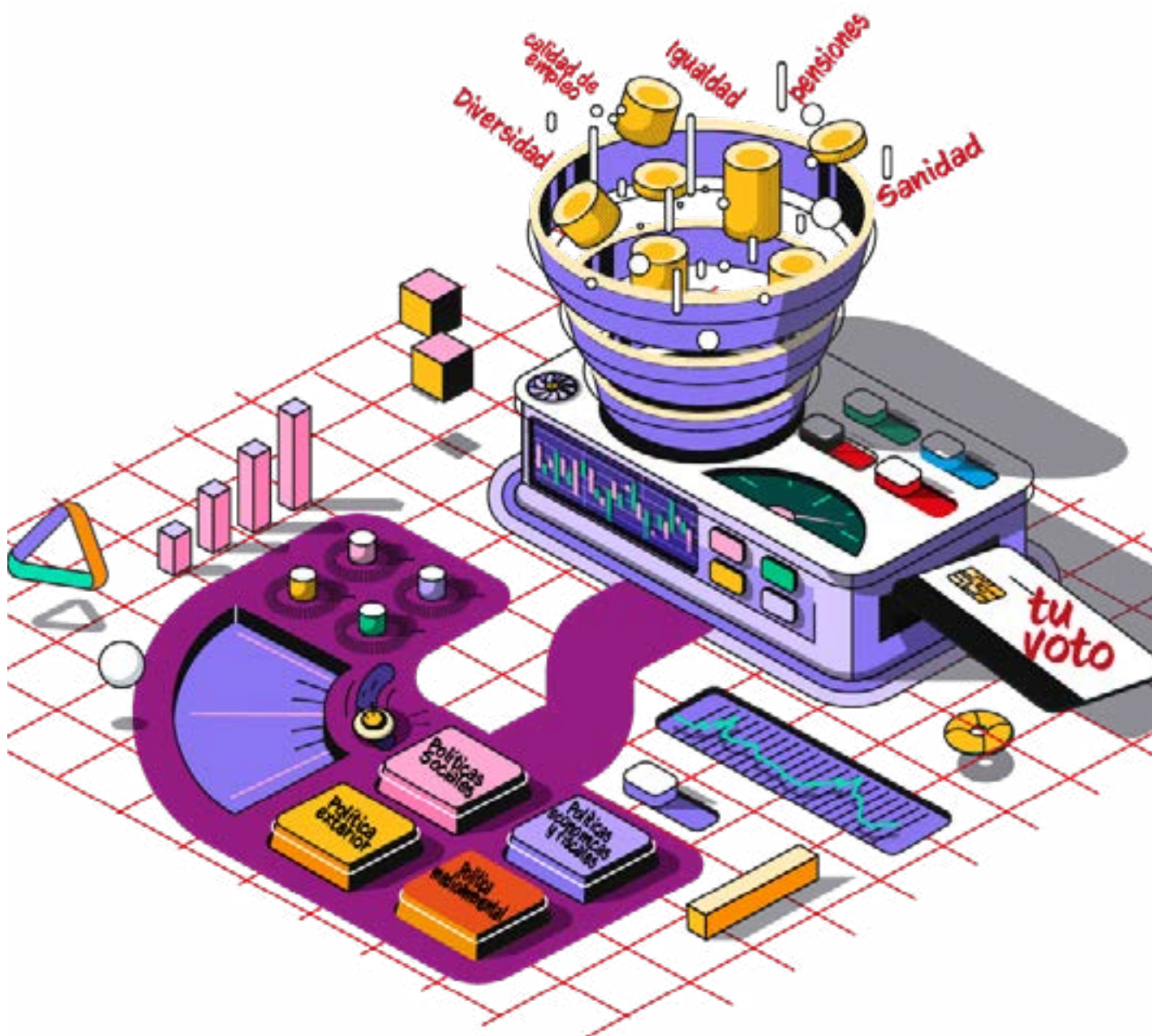


COMISIONES OBRERAS CANARIAS

JUNIO 2023

TIERRA CANARIA



Contenido

01

PAG 04

Espacio para la formacion
en Dialogo Social y Nego-
ciacion Colectiva

María Del Carmen Estévez González

02

PAG 07

Deshumanizar
el trabajo con
la irrupción de
la Inteligencia
Artificial

Claudia Saavedra Medina

EDICION Y MAQUETACIÓN:
Ana Artilles Bolaños
Francisco J. Cabrera Gómez
Omar Quesada Pérez
Ana C. Teixeira Cruz

Estamos en una etapa de retrocesos sociales, la extre-
ma derecha avanza a pasos gigantes con su tijera en
mano, y ya ha prometido recortar todos derechos que
tanto nos ha costado conseguir porque no encajan en
su modelo de sociedad, oscura y patriarcal, el pueblo
sin el pueblo.

Las leyes se conjuran como herramientas claves para
adoptar acciones que mejore la vida de las personas,
leyes que dependen del voto libre y democrático en las
urnas. Y esa es la cuestión a quien votamos.... yo me
pregunto

03

PAG 10

¿Tú que votas?

Y ahora una de vaqueros

Guillermo Marrero de la Nuez

04

PAG 14

La incorporación de
la materia violencia
de género en los
Planes de igualdad

Patricia Martín Tovar

05

PAG 16

El pobre rico y sus
10 viviendas

Ana C. Teixeira Cruz

06

PAG 20

Inventos

Francisco J. cabrera Gomez

07

PAG 24

Las Fortalezas de los
Alzados Guanches

Cirilo Leal Mujica

08

PAG 26

El Sur existe, tambien
para la Cultura

Celestino Celso Hernández

09

PAG 28

La conciliación: La gran
olvidada de las políticas
públicas

Gisela Santana Jimenez

10

PAG 30

El valor de la
estabilidad

Jose Miguel
Hernández González



Espacio para la formación

en Diálogo Social y negociación Colectiva

María Del Carmen Estévez González

Directora de la Cátedra de Negociación Colectiva y Diálogo Social



El pasado día 14 de abril tuvo lugar, en la Facultad de Ciencias Jurídicas, el acto de presentación de la Cátedra de Negociación Colectiva y Diálogo Social de la ULPGC al que asistieron, además de autoridades políticas y académicas, estudiantes, profesorado y representantes del entorno sindical y empresarial.

Esta Cátedra aspira a ser un espacio compartido de estudio, análisis, formación y capacitación que ponga en valor la Negociación Colectiva y el Diálogo Social como procesos cuyo desarrollo constituye el mejor método para la regulación del trabajo en la sociedad actual. La Cátedra nace con la intención de generar sinergias entre estudiantes, personal docente e investigador de ésta y otras Universidades, Sindicatos, Asociaciones Empresariales, Colegios Profesionales y Administraciones Públicas, aportando conocimiento en torno al referido binomio.

Hoy más que nunca, en un contexto político convulso, ha de reivindicarse el poder transformador de los Sindicatos



El Diálogo Social y la Negociación Colectiva son herramientas imprescindibles para afrontar los retos que plantea el siempre cambiante mundo del trabajo, con fenómenos como la digitalización, la globalización, la externalización o la deslocalización por citar solo algunos de estos procesos o realidades. Uno y otra son expresiones del pluralismo social y marcos de transacciones, consultas e intercambio de propuestas entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyendo un elemento fundamental para valorar la buena salud de un sistema político democrático.

El diálogo social, como medio de consulta y participación de los interlocutores sociales, como fórmula de cooperación tripartita, en sentido amplio, para la formulación o aplicación de la política económica y social, está presente de modo fundamental en la OIT. En su Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2022) se destacan "...las posibilidades que se abren cuando las partes negocian y acuerdan conjuntamente asuntos de interés para ambas, en periodos de prosperidad y durante las crisis...", constatándose igualmente "...cómo los convenios colectivos pueden ser una fuente de resiliencia, de

solidaridad e inclusión y de cambio transformador, al velar por la sostenibilidad de las empresas y por el trabajo decente para todos".

También en el ámbito de la Unión Europea se pone el acento en la necesidad del diálogo social para afrontar los retos socioeconómicos y las profundas transformaciones derivadas de tendencias actuales, como el cambio climático, la digitalización de la economía y el envejecimiento de la población. Por ello, la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de mayo de 2023, sobre una hoja de ruta hacia una Europa social: dos años después de la Cumbre Social de Oporto, reitera la importancia de las conclusiones adoptadas entonces, recalcando que "...el diálogo social, la democracia en el lugar de trabajo y el derecho a la negociación colectiva son fundamentales para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales y la consecución de una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo en toda Europa".

En este sentido, y desde la perspectiva de la tarea llamada a realizar por nuestro país en los próximos seis meses, el Consejo Económico y Social señala que "...si bien la implicación de los interlocutores sociales en el proceso de gobernanza ha ido aumentando progresivamente, sigue

siendo necesario avanzar para lograr una participación plena, tanto a nivel comunitario como nacional. El diálogo social con los interlocutores sociales más representativos a nivel comunitario y nacional constituye una pieza clave en este proceso de mejora de la dimensión social en la gobernanza económica para lograr una convergencia social al alza que encamine a la Unión Europea hacia economías inclusivas y socialmente integradas...” (Informe sobre la gobernanza de la UE durante la Presidencia Española aprobado en sesión plenaria el pasado 3 de mayo).

Fruto, relativamente reciente, de que el diálogo social y la negociación colectiva siguen siendo las principales herramientas para diseñar e implantar con eficacia una estrategia sólida que sustente una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente es el Acuerdo de Reforma Laboral de diciembre de 2021, plasmado en el Real Decreto-ley 32/2021. El que, según reconocen sus firmantes, ha sido el principal fruto del diálogo social tripartito del último periodo en el ámbito laboral dio, a su vez, el pistoletazo de salida a un nuevo proceso de negociación que culminó con la suscripción, el pasado mes de mayo, del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

Algunos de los variados contenidos,

compromisos y retos que en él se recogen -como los relativos a transición tecnológica, digital y ecológica o los referidos al necesario crecimiento de los salarios- centraron el Seminario organizado por la Cátedra de Negociación Colectiva y Diálogo Social con motivo de su presentación. Otros serán objeto de atención en los estudios y acciones formativas que se promuevan y desarrollen en la misma a partir de ahora.

De ahí el interés y trascendencia de la recientemente creada Cátedra de Negociación Colectiva y Diálogo Social: las iniciativas y propuestas que enriquezcan sus proyectos y actuaciones harán de ella un espacio compartido y un contexto idóneo para profundizar en el conocimiento, el análisis y el debate en torno a este peculiar “ecosistema de las relaciones laborales”, sus protagonistas, medios de acción, procesos, tendencias y retos.

Hoy más que nunca, en un contexto político convulso, ha de reivindicarse el poder transformador de los Sindicatos, generando entornos favorables a un diálogo social constructivo y potenciando la contribución de la negociación colectiva a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo. Éste y no otro es el propósito de la Cátedra de Negociación Colectiva y Diálogo Social de la ULPGC en la que esperamos encontrar a todas y a todos.



Deshumanizar el trabajo con la irrupción de la Inteligencia Artificial

Claudia Saavedra Medina
Gabinete Técnico CCOO Canarias



Si pudiéramos mirar a través de la mirilla de una puerta y ver cómo trabajaban en la época del Neolítico, veríamos utensilios de piedra y de madera sujetos por personas mientras realizaban las labores en agricultura y ganadería.

Los tiempos han ido evolucionando y los trabajos se han ido mecanizando. Las revoluciones industriales son síntoma de cambios económicos, tecnológicos y sociales que de alguna manera se siguen implantando en nuestra era actual de producción.

Estos cambios industriales y tecnológicos han desencadenado no sólo en bienes y servicios en abundancia y crecimiento del PIB de los países más desarrollados, sino que también han dado luz a otra vertiente, la del malestar social de la población trabajadora, que no ve equilibrado ese bienestar empresarial con los derechos fundamentales del trabajo que realizan. Por tanto, hablamos de un desequilibrio entre la parte empresarial y la parte social o trabajadora.

A lo largo de la historia se han implementado novedosos sistemas de producción con el aprovechamiento del ahorro de costes y, que en ocasiones, ha determinado la destrucción de puestos de trabajo. En el siglo XIX, los artesanos ingleses se rebelaron ante la

“Toma relevancia el papel de los sindicatos y de las personas trabajadoras para abordar la gestión de las nuevas relaciones laborales”

introducción de los telares industriales y la máquina de hilar, que amenazados con su sustitución por artesanos menos cualificados con salarios más bajos, se organizaron y manifestaron, llegando incluso a la destrucción de dichas máquinas innovadoras, este movimiento es conocido hoy día como ludismo.

Principios del siglo XXI, a pesar de las dificultades del panorama actual (post pandemia del covid-19, vigente la guerra de Ucrania y crisis de suministros), se ha contenido y recuperado puestos de trabajo que se daban por perdidos, se ha reformado el sistema de las relaciones laborales bajo la rúbrica de sindicatos, empresarios y gobierno, y consensuado acuerdos tripartitos en materia laboral.

¿Qué más nos podría pasar? La respuesta es la Inteligencia Artificial (IA).

En 2019 la Comisión Mundial de Ética del Conocimiento Científico y la Tecnología (COMEST) de la UNESCO definía la inteligencia artificial como “un campo que implica máquinas capaces de imitar determinadas funcionalidades de la inteligencia humana, incluidas características como la percepción, el aprendizaje, el razonamiento, la resolución de problemas, la interacción lingüística e incluso la producción de trabajos creativos.”

En términos generales, la inteligencia artificial se denomina como una máquina o aplicación informática que realiza funciones que normalmente las ejecutan las personas trabajadoras en ámbitos de ciencias, política, sociales, jurídicos, etc.

La informatización de los trabajos y la digitalización de los procesos ha desembocado en una nueva era de taylorismo digital y deshumanización del mundo del trabajo.

Según el informe “The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth. EEUU ” desarrollado por el analista económico Goldman Sachs, la inteligencia artificial destruirá unos 300 millones de puestos de trabajo. En España lo harán 1 de cada 4 trabajos en las próximas décadas. Y dos tercios de los trabajos actuales están expuestos a la automatización por la IA (entre el 25-50% de forma parcial y un 25% de forma total).

Recientemente, el 27 de marzo de 2023, se publicaba por los ingenieros de la empresa OpenAI creadora del Chat GPT el informe “GPTs are GPTs: An Early Look at

the Labor Market Impact Potential of Large Language Models”, según el informe, los diez trabajos más expuestos en orden a su destrucción/sustitución por la IA son: 1) Matemáticos, 2) Gestores, contables y auditores, 3) Analistas financieros, 4) Analistas de noticias, reporteros y periodistas, 5) Secretarios jurídicos y asistentes administrativos, 6) Diseñadores de interfaz de usuario e internet, 7) Traductores, 8) Analistas de moscópicos, 9) Relaciones públicas, 10) Ingenieros de blockchain. Entre los sectores menos afectados se encuentran los que suponen tareas físicas (construcción y mantenimiento).

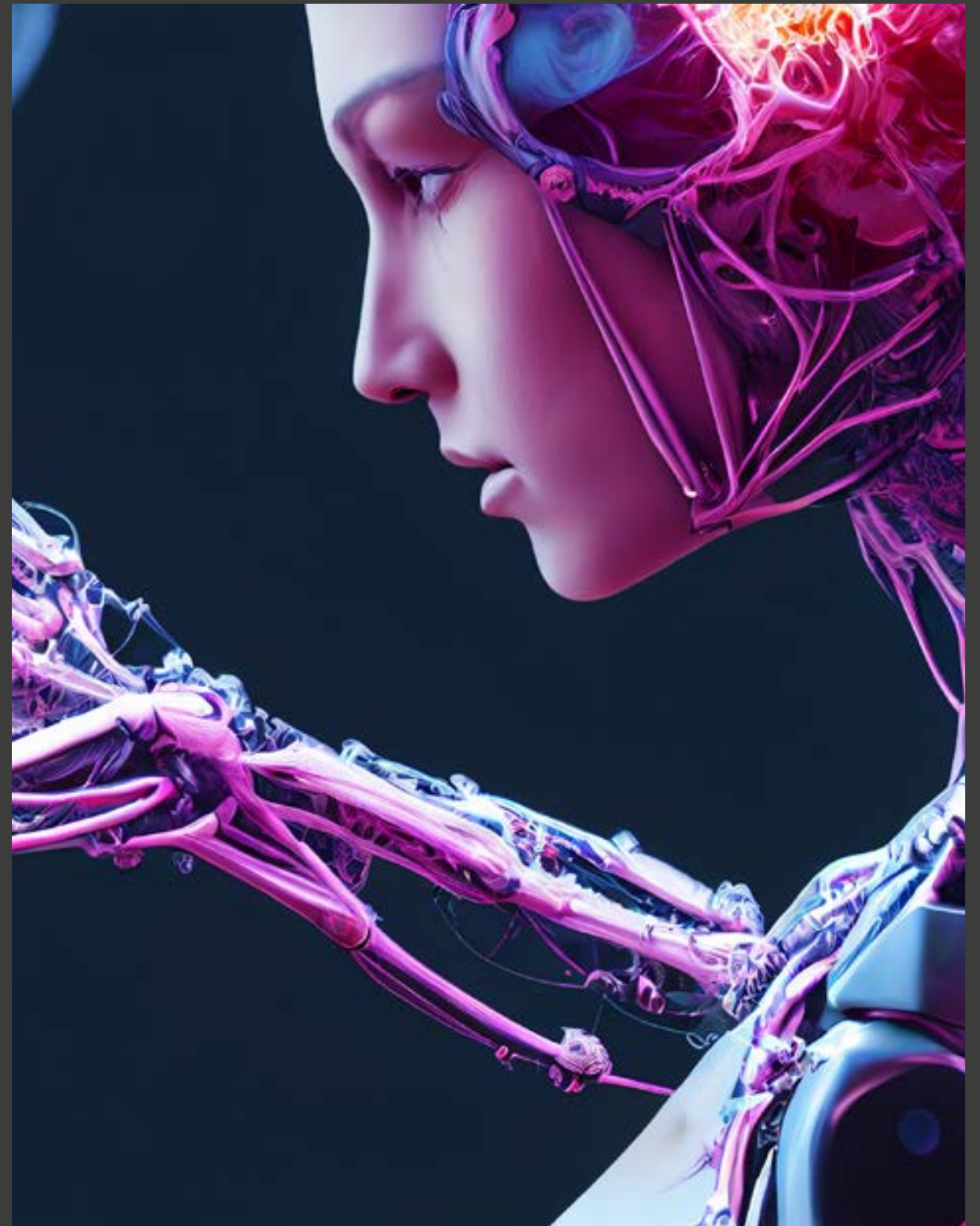
Otras posturas, apuntan más positivamente ante el reto de la IA, considerando nuevas oportunidades en el mundo del trabajo. La OCDE en un informe publicado a finales de abril de 2019 ha señalado: “A pesar de la ansiedad por la destrucción de empleos provocada por la globalización del cambio tecnológico, es improbable que se produzca una fuerte disminución del empleo”.

En este contexto, toma relevancia el papel de los sindicatos y de las personas trabajadoras para abordar la gestión de las nuevas relaciones laborales y los procesos de adaptación a la Inteligencia Artificial, siendo un factor clave la capacidad de aprendizaje y de adaptación a los mismos.

Dentro del ahorro de esos costes, que nombramos que supone la IA para las empresas. En este contexto, habría que plantear la posible cotización de las máquinas con el fin de que no se vea reducida la bolsa de las pensiones, o una renta universal destinada a aquellas personas que han visto destruido o disminuido su horas de trabajo por la introducción de las nuevas tecnologías.

El Parlamento Europeo se encamina a la regulación de la Inteligencia Artificial, que esperemos que llegue antes que su implantación se consolide por parte de las empresas. Desde la Comisión Europea se vaticina que el Reglamento de Inteligencia Artificial, garantizará que los sistemas de inteligencia artificial (IA) que se introduzcan en la UE sean seguros y respeten la legislación vigente en materia de derechos fundamentales.

Los tiempos cambian, y como todo, las formas de realizar el trabajo también. El poder sigue estando en el ser humano y en la aplicación eficiente que haga de la inteligencia artificial, esperemos que la ambición de poder y ganar, no reste importancia a lo fundamental, la HUMANIDAD.



Y ahora una de vaqueros.

OPINION

03



En este paraíso un 36,2% de la población canaria está en riesgo de pobreza o exclusión social

Guillermo Marrero de la Nuez

Economista, Gabinete Técnico CCOO Canarias

Cierto. Nos congratulamos de los avances que registra el producto interior bruto en Canarias, de las estupendas cifras del mercado laboral y de todos aquellos datos que muestran avances en la economía; brindamos por ello y porque así siga.

Pero tanto brindis puede que nos nuble la mente, engañe a nuestros sentidos y vivamos una realidad inexistente o, cuanto menos, velada.

O peor, que sobrios miremos para otro lado no nos vayan a aguar la fiesta aquellos datos que ponen de manifiesto los acuciantes y perennes problemas que azotan la vida y aventuras de muchas canarias y canarios.

Porque sí, vivir en el paraíso de Canarias, Vergel de belleza sin par, nexo de tres continentes, el mejor clima del mundo y esto y lo otro es para muchas personas una auténtica odisea, una batalla épica que hay que librar y vencer día tras día.

En este paraíso un 36,2% de la población canaria está en riesgo de pobreza o exclusión social o, dicho de otra forma, más

e condiciones de vida del Instituto Nacional de Estadística de 2022 la fija en 15.901 euros



de 818 mil personas en las islas disponen de una renta inferior, y aquí va lo bueno, ¡a 10.088,0 euros anuales!, eso no es estar en riesgo de pobreza o exclusión social, eso es ser pobre, mejor sin paños calientes, o dígame alguien cómo se puede tener una vida digna con tremendo capital.

La renta media en Canarias tampoco es para tirar cohetes, la encuesta de condiciones de vida del Instituto Nacional de Estadística de 2022 la fija en 15.901 euros por persona, con los que se supone debemos satisfacer nuestras necesidades básicas de alimentación, salud, educación, vivienda y bienestar. Ya me gustaría poder decir que sí, pero no, con esa renta se anda muy justo.

Pero es que la cosa no queda ahí, faltaría

La renta media en Canarias tampoco es para tirar cohetes, la encuesta de condiciones de vida del Instituto Nacional de Estadística de 2022 la fija en 15.901 euros por persona





Un 15,3% de los hogares han reducido sus ingresos entre 2021 y 2022

Los salarios no evolucionan en la misma línea que las subidas de productos de consumo y nos conduce a una irremediable pérdida de poder adquisitivo

más, son muchas las calamidades, restricciones, vueltas de tuerca y otro agujero más en el cinturón para apretarlo lo que soporta y asume gran parte de la población en las islas.

Un 15,3% de los hogares han reducido sus ingresos entre 2021 y 2022.

Pero bueno, ¿cómo va a ser eso?, con lo bien que van las cosas, el turismo al alza, el producto interior bruto creciendo, superando records de afiliación a la seguridad social y reduciendo las cifras de desempleo, un espectacular despliegue de ayudas sociales y recursos a mansalva procedentes de la Unión Europea para dinamizar nuestra economía y superar, al menos es lo que se espera, los duros estragos que supuso la pandemia.

¿Pues saben qué responden cuando los entrevistadores del Instituto Nacional de Estadística inquieran respecto a los motivos que han conducido a percibir menos ingresos que un año antes?;

Más de la mitad de las personas por pérdida de trabajo o de la prestación por desempleo o por reducción de las horas trabajadas o del salario en el trabajo actual .

¡Eah!, y ahora ¿cómo te quedas?,... pues, ¿no era esto un crisol de virtudes donde las nubes se levantan y los pajaritos cantan?

Me pregunto ¿qué demonios están midiendo las estadísticas que sirven para tomar el pulso a la economía y al mercado laboral y concluir que esto es una maravilla?; porque blanco y negro, dulce y amargo, no puede ser al mismo tiempo.

Pues parece que sí, alquimistas de la economía que convierten paro en empleo y empleo en paro.

Sí, no se escandalice, así como suena.

Los datos de la Encuesta de Población Activa nos mostraron que 38.000 parados del primer trimestre de 2023 estaban ocupados en el cuarto trimestre de 2022, y que al mismo tiempo 35.000 nuevos ocupados lo estaban parados anteriormente. Permítanme la expresión, pero esto es cambiar cromos aunque con un saldo negativo de 3.000 personas paradas más pese al incremento del empleo. A ver si va a ser cierto que la nueva temporalidad se esconde en no haber superado el periodo de pruebas, mala praxis de contratación como también lo es el uso inadecuado del contrato fijo-discontinuo.

Y en este escenario, ¿cómo es posible que el desempleo se reduzca? Ya lo dijimos, alquimia, habiendo contribuido en esta línea además que 24.800 personas demandantes de empleo hayan abandonado esta búsqueda (los motivos pueden ser múltiples) y que 29.400 ocupados hayan dejado de ser activos a causa de su jubilación, principalmente y que, teóricamente, deberían ser reemplazados.

Se suman a la fiesta los altos precios que padecemos y que, como no podía

ser de otra forma, suben más en aquellos grupos de productos a los que se destina casi un 70% del presupuesto familiar, vivienda, alimentos y transporte.

Los salarios no evolucionan en la misma línea y nos conduce a una irremediable pérdida de poder adquisitivo y al empobrecimiento de la población.

Más sombras que luces en nuestras ocho estrellas verdes. Exhausto, agotado al intentar entender este galimatías, compartir con ustedes esta frase que nos recuerda que si queremos ir rápido vayamos solos, pero si queremos llegar lejos, mejor acompañados.



La incorporación de la materia violencia de género en los Planes de igualdad

Es importante, poner de relieve las materias objeto de negociación no incluidas en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Entre ellas, las que son objeto de negociación como es el lenguaje no sexista o lenguaje incluyente, salud laboral con perspectiva de género, colectivo LGTBIQ y violencia de género.

En esta última, versa actualmente legislación sobre los derechos existentes en materia laboral o seguridad social de las mujeres víctimas de violencia de género, además de las obligaciones que tienen las empresas en dar protección a las mujeres trabajadoras en este ámbito. Por lo que en virtud del compromiso adquirido en los planes de igualdad que las empresas están obligadas a negociar o aquellas que lo negocien de forma voluntaria, como unas de las futuras materias propuestas por la comisión de negociación de los planes de igualdad en las empresas, y en el marco de la Dirección y la Representación Legal de las personas trabajadoras, como per-

sonas comprometidas en proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal, se comprometen a prevenir la violencia de género en el seno de la empresa, prestando información y apoyo e incluyendo en el diagnóstico y por ende en el plan de igualdad materia para reforzar a las trabajadoras víctimas de violencia de género, los principios y derechos ya establecidos en Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Siguiendo un orden cronológico en materia de legislación laboral con perspectiva de género actual, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad: en primer lugar, alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran



la vida personal, familiar y laboral, la infrarrepresentación femenina, las retribuciones o la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Incluir la materia de vio-

lencia de género en los planes de igualdad es una forma de desnudar a las empresas y plasmar en un documento negociado o consultado con la representación legal de las personas trabajadoras lo que está ocurriendo con los derechos reconocidos por la propia legislación, los derechos no solicitados por mujeres que están en situaciones de vulnerabilidad en este sentido, mujeres trabajadoras que aún siguen temiendo respuesta de la parte empresarial o temerosas por ser juzgadas por su situación.

En segundo lugar, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció transcendentales precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad, como las de enumerar las materias que deben obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico, como es el proceso de selección y contratación en los centros de trabajo, la clasificación profesional, la formación que han recibido las personas trabajadoras, las condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial conforme con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el ejercicio corresponsable de los derechos de

lencia de género en los planes de igualdad es una forma de desnudar a las empresas y plasmar en un documento negociado o consultado con la representación legal de las personas trabajadoras lo que está ocurriendo con los derechos reconocidos por la propia legislación, los derechos no solicitados por mujeres que están en situaciones de vulnerabilidad en este sentido, mujeres trabajadoras que aún siguen temiendo respuesta de la parte empresarial o temerosas por ser juzgadas por su situación.

Es por ello por lo que la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género que aún sigue siendo un problema en los centros de trabajo con la vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sean más vulnerables que los hombres.

Por consiguiente hay que reconocer la importancia de incorporar en los planes de igualdad la materia de violencia de género, dado que pueden estable-



cer medidas de sensibilización, de formación específica para el personal de recursos humanos y para la plantilla sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género, términos más beneficiosos que los descritos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, aplicación de horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, proporcionar el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico, la incorporación de medidas adicionales a las que contempla la normativa vigente, etc.

Desde las Comisiones obreras hemos apostado, apostamos y apostaremos por seguir en la lucha de los derechos de las personas trabajadoras, siendo pioneras en introducir en nuestros planes de igualdad, donde la negociación colectiva impera en la herramienta laboral más feminista de la historia de España

05

El pobre rico y sus 10 viviendas

OPINION

“Deben tener obligaciones a la hora de contribuir por las viviendas al estado español y regulaciones que impidan la usura”.

Si y lo sé, es propiedad privada y por lo tanto están en su derecho, y aunque discutible el modo de consecución de esas propiedades y las subvenciones públicas que pudieron permitir la misma (no entrare en esa cuestión), tienen derecho a tener tantas viviendas como puedan adquirir pero también deben tener obligaciones a la hora de contribuir por las mismas al estado español y regulaciones que impidan la usura.

Más grave aun porque no podemos hacer una huelga

Es más, al menos en el caso de irregularidades empresariales estamos ahí los sindicatos para promocionar huelgas y/o denunciar a la patronal, pero quien controla y vigila a estos “empresarios encubiertos”. Tienen manga ancha para hacer con su propiedad lo que quieran, subidas abusivas de alquiler, pagos de fianzas, pago de seguros, comunidad, sin animales y sin música, y hace poco vi hasta hacerse cargo del propio seguro de impago, y si no te gusta ¿qué vas a hacer?. Dormir en la calle, igual alguna “mala persona” decide ocupar una vivienda o “ensucie” los parque de la ciudad y no digamos “cuide mal” de sus hijos/as por no tener una vivienda digna.

Pero el problema de la vivienda ya sea en compra o alquiler no se para ahí, hemos de hablar también, cómo no, de los “pobres bancos” que reciben impagos por parte de las personas “tan malas” que no pueden hacerse cargo de los pagos ya sea por la subida de impuestos en los créditos hipotecarios como por las subidas del IPC sin correspondencia con la subida salarial. Poca visión tienen estas entidades cuando no son capaces de leer ni siquiera un principio básico.

“Créditos hipotecarios vs precio del metro cuadrado”

Y sí, claro, podríamos haber comprado, somos malos previsores. A diario recibimos esas notificaciones del banco, al menos los que no estamos asfixiados de deudas, con

Ana C. Teixeira Cruz

Técnica de la Secretaría de Formación Sindical y Cultura del Trabajo

Mucho escuchamos en estos tiempos las grandes dificultades que va a sufrir el “pobre Rico” en el futuro, parece que deben prevalecer los derechos de este colectivo minoritario, sobre los derechos de la ciudadanía en general, las dificultades de las personas que poseen viviendas y las ponen en alquiler, “pobres desgraciados”, están en el auge de los noticieros y de los discursos políticos.

Hablan de las medidas de protección a los pobres ricos, y digo sí, ricos, porque ¿quien sino se va a ver afectado/a “negativamente” por la recién aprobada ley de vivienda?, ¿aquellos que tienen más de 10 viviendas en propiedad? Y que por lo tanto rozan la empresarialización.

¿No han de pagar las empresas y tienen limitaciones y normas específicas de regulación?, pues igualmente la persona a la que se refiere esta ley ha de ser equiparada a un empresario/a y en consecuencia debería de gestionarse como tal sus derechos y obligaciones.

Compramos el discurso de que los propietarios deciden subir los precios los precios porque los arrendadores no pagan o ensucian sin poner el foco en lo importante, la carta blanca con respecto a los precios sin ninguna repercusión es la responsable directa de que la población no pueda acceder a una vivienda digna tal y como reconoce su derecho constitucional.

“Esta tendencia a categorizar una minoría y crear un problema basado en la realidad de unos pocos debe erradicarse de raíz”

ofertas de hipotecas, pongamos que somos buenos pagadores y nos ofrecen 100.000, son muy generosos si, pero... hay que pagar por adelantado el 20% ya hemos de tener un ahorro de 20.000 y a ver qué persona que tenga que pagar un alquiler hoy en día puede ahorrar lo suficiente como para tener esa cantidad de dinero antes de la jubilación. Es más aunque tuviéramos ese ahorro y accediéramos a la hipoteca, pongamos a plazo fijo, para que no tengamos a futuro que hacer dación de pago por subida de intereses, cuántas viviendas hay en venta en Canarias por esa cantidad, ya os digo yo, muy pocas al menos en las que se pueda entrar sin que se te caiga encima el techo. Igual en este sentido las entidades bancarias deberían hacer un estudio de mercado antes de ofrecer hipotecas sin mirar el costo actual del metro cuadrado medio y tanto los créditos hipotecarios como el acceso a la compra de vivienda serían más realistas. Igual algún iluminado/a “crea” el concepto de “opción a compra” y facilita el acceso a la compra de vivienda o incluso se plantea cual es la realidad social y decide promocionar vivienda asequible. Pero con eso no ganan tanto las pobres “entidades bancarias”.

La vivienda no es solo un problema de jóvenes y vulnerables

Llevamos muchos años escuchando la equiparación de los problemas de acceso a la vivienda de jóvenes o personas vulnerables, y como somos muy de mirar hacia otro lado cuando nos dice “la televisión” que algo no nos afecta, no nos damos cuenta que en la actualidad al menos en Canarias, este es un problema global para todas aquellas personas que, aun con un salario digno, han de gastar más del 50% de sus salarios en el alquiler de la vivienda, sin contar con los gastos que la propia vivienda conlleva (agua, luz, internet...) de esta forma en cualquier buscador de internet de vivienda se puede comprobar que la casa en alquiler más barata a día de hoy son 490 euros, lo que si entramos en la norma del gasto del 30% de salario máximo en alquiler, estaríamos hablando de que se lo podría permitir una persona que cobrara 1640 euros al mes. Lo que por desgracia en canarias es poco probable, siendo el salario medio 1500 euros al mes y ni hablar de aquellos que cobran el salario mínimo que deberán elegir entre pagar la vivienda y sus gastos o tener una vida digna a diario. Pero ahondemos en el tipo de piso en el que vivirías, en las afueras, barrio sin servicios mínimos, “ni siquiera la



policía”, de 30mt2, en un tercero sin ascensor, al menos con estas características se ahorra el gimnasio, si es que eres capaz de hacer semejante esfuerzo a diario.

En no pocas ocasiones al hablar de vivienda se da por sentado que la única modalidad de familia española es la tradicional, ese “entre dos se puede pagar”, deja fuera de la adquisición de las viviendas de alquiler, no solo a jóvenes, sino a cualquier persona que aunque tenga un salario digno decida no convivir en pareja.

Esta tendencia a categorizar una minoría y crear un problema basado en la realidad de unos pocos debe erradicarse de raíz, somos una mayoría de clase media y obrera que está más preocupada por los problemas de los que nos ocasionan las penurias que por los nuestros propios. Que ha pasado en este país para que la clase trabajadora haya dejado de reconocerse y reconocer a su gente y se deje engañar por discursos populistas y vacíos de ricos y empresarios que nos hacen creer que sus problemas son los nuestros, cuando en realidad sus problemas son la solución a nuestra realidad.

La vivienda no es solo un problema de jóvenes y vulnerables



Inventos

Francisco J. Cabrera Gomez
Gabinete de Prensa de CCOO Canarias

No deja de ser un reto inventar.

Aprovechar cualquier idea para sacar su utilidad supone el compromiso personal y social si es, por ejemplo, una vacuna. Normalmente estamos en la idea de que lo mejor es no molestarse demasiado, pero “meter el sueño azul bajo las sábanas, pasar de largo y no saber nada” (Cito Agustín Millares Sall) no vale.

Puede resultar complicado tener ideas buenas, transmitir las y más difícil comunicarlas. Siempre dependerá de las capacidades que cada uno tiene para esas habilidades. Tampoco hay que tenerlas, no te las piden, porque además ni las van a tener en cuenta si no es un acueducto y eres romano. Nos ponen todo tan fácil que incluso parece que ya todo está hecho, inventado, que las ideas sobran, que es sencillo vivir el día a día sin preocuparse demasiado. Nos da la impresión de que el puente siempre estuvo ahí, el avión siempre ha volado y la canción ya cantada.

Creemos que no hay nada nuevo bajo el sol, ni una “brizna de hierba” (Cito: Walt Whitman), que el sol siempre ha iluminado y los planetas giran porque no tienen nada mejor que hacer.

Que se escribe para entretener o vender, que se besa porque la selección natural así lo exige.

Que se come para vivir sin inanición. Sí. Parece que ya todo está inventado; los coches, las nubes, las ganas y los sueños.

Para tener una buena idea, hay que saber, como para tener esa inquietud. Ya nos han contado toda la historia de la humanidad, del mundo, del universo.

Ya sabemos que hay estrellas caminando, si pudieras, no llegarías ni a la velocidad de la luz porque tardarías miles de años. Nos cuesta hasta hacer hasta un sudoku a la mayoría, ni qué pensar en una raíz cuadrada, no digamos

inventar algo nuevo, porque ni tiempo tenemos salvo que se nos ocurra inventar una teoría sobre el espacio tiempo y la relatividad y para eso hay que ser muy inteligente. Nos queda, a la inmensa mayoría, sacar la bandera ante la inquietud, prepararse para no inventar, sino para cambiar lo que no nos gusta. Con calma, pacíficamente.

Por desgracia en la mayoría de los casos, y experiencia hay, que liarse la manta y subir al monte a recoger champiñones, por ejemplo. Alguien, en algún momento, pensó, y con buen criterio, que la protesta social era un gran invento.

Que la unión y juntar una mayoría podía dar resultados para hacer cambios. Muchos y muchas terminaron antes de tiempo sus vidas, porque a quien le disgusta la protesta y tiene poder, no se las gasta de buenas formas. Inventar debe ser motivo de cambio, de revolución, que así lo llaman.

No es cuestión de molestar sino de mejorar y como no podía ser de otra forma, al ser tantos, siempre habrá quien responda, quién te plante cara y te diga que eres un rojo de mierda, como si el rojo fuera un color a descartar. Hay que seguir inventando con esa facultad innata que tenemos, por qué desaprovecharla. Se suele oír la expresión “nació aprendido”.

Pero es que se oyen tantas cosas que lo mejor es inventar nuevas formas de cambiar las cosas, con la sana intención de mejorarlas y siempre habrá alguien que quiera hacer todo lo que pueda para empeorarlas.

Inventos, nos hacen falta.

Debemos reparar especialmente en la juventud, mediatizada y digitalizada y asusta pensar las estadísticas de los que sin aún sin saber qué es la vida, se la quitan con tanta facilidad y pronto.

Los que por experiencia y trayectoria, deberíamos reparar de forma inmediata y seria en

gfg



“meter el sueño azul bajo las sábanas, pasar de largo y no saber nada” (Cito Agustín Millares Sall) no vale.



ésa angustia que genera en los adolescentes que ya no ven motivos para continuar, algo que, sin duda, les debería suponer un reto hermoso y es la única posibilidad que tienen.

Inventemos modelos y fórmulas de estimular, de crear en quienes nos preceden y nos adelantan y que vean en la vida un hermoso reto de experiencias y sueños.

Hay que encerrarse en el laboratorio social, sacar todos los matraces, tubos de ensayos y los clorito potásicos o nitratos absueltos para que salga el mejor invento del mundo, el del respeto, la esperanza, la igualdad, identidad de género y lo que se tercie para que, el “no vale meter el sueño azul bajo la sábana” no sea la norma.

Camino hay que andar. Repito: Inventemos. Hace falta.

“Carecer de alguna de las cosas que uno desea es condición indispensable de la felicidad”. Betrand Russel



“Carecer de alguna de las cosas que uno desea es condición indispensable de la felicidad”. Betrand Russel

RESEÑA

LA GALERIA DE LOS ANTEPASADOS
CABRERA KÑALLINSKY, ANDREA

Editorial:
ANTONIO MACHADO LIBROS

Año de edición:
2023

Materia
Narrativa canaria

ISBN:
978-84-7774-466-5

Páginas:
208



Una saga familiar, marcada por sus mujeres y también por la magia, gira alrededor de una casa entre plataneras. La historia comienza con una partida de cartas desigual, en la que un hombre de campo, próspero y cabezota, el patriarca del clan, se juega su flota de camiones para lograr una ladera, aparentemente baldía, propiedad de un vecino tahúr. La casa que se construye en ese terreno, el primero del pueblo, alberga unos misteriosos azulejos cuya peculiaridad es la de mantener presentes a los antepasados fallecidos. Así, seguirán relacionándose, desde otros planos, con las generaciones de esta familia conformada por personajes femeninos sorprendentes, cargados de ese profundo sentimiento de lealtad y cuidado del que hicieron gala las mujeres de antaño, vinculadas a la tierra y que entendían la vida desde la comunidad.



LOS SINDICATOS Y EL NUEVO CONTRATO SOCIAL
CÓMO ESPAÑA SALIÓ DEL ERTE
SORDO, UNAI

Editorial:
LIBROS LA CATARATA/INCIPIT

Año de edición:
2022

Materia
Derecho laboral

ISBN:
978-84-1352-462-7

Páginas:
192

El tiempo transcurrido entre finales de 2019 y 2022, en el marco del mayor drama social, económico y de salud pública del último siglo, constituye una de las secuencias más intensas y productivas del espacio de la concertación social en la historia de España. La consolidación y nueva subida del salario mínimo interprofesional (que en la actualidad afecta a 1,8 millones de personas), la utilización de los ERTE como herramienta clave para sostener el empleo, la revalorización de las pensiones o la aprobación de la reforma laboral han sido algunos de los hitos más importantes de los últimos años. Unai Sordo hace un repaso de todos ellos comenzando por los tiempos previos a la pandemia y nos va relatando cómo cambió la actividad sindical durante la crisis sanitaria y a qué nuevos retos tuvo esta que hacer frente. Desde entonces, las medidas pactadas en el marco del diálogo social han supuesto una gran movilización de recursos a través de diversas prestaciones sociales.

LAS FORTALEZAS DE LOS

ALZADOS GUANCHES



Esta novela de Cirilo Leal, autor de *Los lenguas cortadas*, está dedicada al investigador herreño, recientemente fallecido, Armando Hernández Quintero, de quien tomó el siguiente poema:

"Somos del sur
descendientes de los volcanes
hijos de la tea
en la sangre llevamos la candela de los
pinos"

A través de la figura de un intérprete aborígen se recorre el largo siglo que duró la conquista de las Islas Canarias. Su testimonio dará luz al espíritu de la resistencia, centrando su atención en las fortalezas o reductos secretos donde tuvieron lugar las confesiones y determinaciones de los últimos resistentes. Los silenciados rebeldes.

Un relato que bebe de las fuentes orales y del cauce mágico de la imaginación, con el objetivo de trasladar a la palabra lo ciertamente desconocido.

Las Fortalezas Secretas de los Silenciados. La Resistencia de los Aborígenes Canarios, editorial Herques, 2022, es un libro basado en hechos reales, en la que se conjuga una importante labor de investigación histórica y consulta de fuentes arqueológica. La primera parte se dedica un capítulo a cada isla, en el que se analiza la resistencia de los indígenas, los últimos refugios de los "alzados" y, sobre todo, los lugares y fortalezas donde se hicieron fuertes, obligándoles en numerosos casos a practicar la guerra de guerrillas, como sucedió en Ajódar, Bentayga, Ansite, la Fortaleza de Chipude, Tigaiga, Taburiente, etc.

El Hijo de la Tea nos permitirá adentrarnos en las peripecias de las resistencias que ofrecieron los aborígenes a las huestes conquistadoras, adentrándonos en los antecedentes de este acontecimiento, las correrías piráticas a las islas antes del comienzo definitivo de su colonización por parte de los señores normandos y su conclusión por las huestes al mando del Adelantado. Este traductor nativo —un bimbache que fue entregado a los piratas y vendido posteriormente como esclavo por oponerse a la profecía de la indefensión de un agorero que desalentaba/condenaba la resistencia—, regresa en las naves de Jean de Bethencourt, y será testigo de las luchas que llevaron a cabo los principales líderes isleños contra los invasores,

desde Fuerteventura hasta Tenerife. Batallas en las que lucharon, fueron derrotados o sucumbieron a la llamada del abismo/suicidio. Su testimonio dará luz al espíritu de la resistencia, especialmente al último combatiente guanche contra los conquistadores y colonizadores. Esta es la primera oportunidad de escuchar sus propias palabras acerca de su existencia negada y sobre el papel que desempeñó durante los oscuros, atroces y trágicos años de la conquista de las Islas.

Los lugares de la resistencia

El bosque del silencio, la renovada fortaleza de los antiguos rebeldes, será en escenario de encuentro y confrontación de ambas fuerzas, de ambas energías que brotan de las raíces profundas de la memoria escondida. Una selva de pinares milenarios cargado de mucha materia fantástica y de patrañas que han conformado la imaginación quimérica. Con el empeño de religar las historias dispersas para convertirlas en un relato perdurable, se producirá la liberación de remordimientos, provocando, retando, agitando bosque de las voces rebeldes.

Además de narrar los hitos de la conquista, las acciones de los protagonistas (aborígenes/conquistadores) con sus actos de heroísmo por un lado y las estrategias de mentiras, engaños y poderío militar, por otro, el relato

pretenderá dejar al descubierto los entresijos de una sociedad que ha perdido de vista los referentes históricos/míticos que la han configurado, incluyendo su dimensión mágica: el mundo de las creencias religiosas y de los demonios seculares (tibicenas, maragullas, guayotes, etc.) La novela se enfrentará al olvido, la indiferencia, las versiones cristalizadas de los vencedores, así como a los demonios propios que pretenderán que siga reinando sobre este espacio la losa del silencio.

El estruendo del tiempo nos retrotrae al ruido, las sombras y los espejismos de épocas desgraciadas escondidas entre los pinares centenarios que se resisten al olvido. Rastrojales y eriales, el paisaje yermo de la banda sur donde tendría lugar la última batalla, la condena y derrota definitiva del pueblo guanche, era tierra abrasada por el sol, donde siempre soplaban un viento cargado de polvo del lejano desierto africano; una ventisca que, como el espíritu rebelde de los antiguos nómadas, estaba presente en las islas desde el comienzo de los tiempos de la soledad y el abandono. Un aliento que no se extinguió en las venas y el alma de sus descendientes isleños, avivando las luchas contra los saqueadores e invasores, especialmente desde que las garras europeas decidieron acometer formalmente la conquista de las islas desde hacía más de un siglo.

El estruendo del tiempo nos retrotrae al ruido, las sombras y los espejismos de épocas desgraciadas

El Sur existe, también para la Cultura

El proyecto 'Arona de las Artes y las Letras', que ha celebrado su V edición, así lo ha propuesto, desde Arona, para todo el Sur de Tenerife.

En un tiempo presente, el que llevamos de siglo XXI, y diría que algunos años más atrás, en el que se han producido evidentes cambios, en la distribución demográfica en Canarias, particularmente en las dos islas centrales, Gran Canaria y Tenerife, no tiene cabida que se siga concentrando la actividad cultural, al menos por parte de las administraciones públicas, en las áreas capitalinas de Las Palmas de Gran Canaria y de Santa Cruz de Tenerife.

Expongamos unos breves datos, que nos sirvan de base a este análisis. Según datos oficiales, del INE, a 1 de enero de 2022, la población de los municipios del SUR de la isla de TENERIFE era la siguiente: Arona (82.982) Granadilla (52.447) Adeje (49.270) San Miguel de Abona (21.915) Guía de Isora (21.711) Santiago del Teide (11.162) Arico (8.754) y Vilaflor (1.767), que suman un cuarto de millón de habitantes, 250.008, o lo que es lo mismo un 26,94% de los 927.993 habitantes (año 2021), de la isla de Tenerife. Por su parte, los mismos datos y fechas, para el SUR de la isla de GRAN CANARIA arrojan las siguientes cifras: Santa Lucía de Tirajana (74.560) San Bartolomé de Tirajana (52.936) Agüimes (32.067) Ingenio (31.932) y Mogán (20.331),

que suman casi otro cuarto de millón de habitantes, 211.826 hs, lo que equivale a un 24,84% de los 852.688 habitantes (año 2021), de la isla de Gran Canaria.

Recordemos que, además de lo que cada ayuntamiento pueda hacer en su municipio, con mayor o menor acierto, los Cabildos gobiernan para el conjunto de pueblos de sus respectivas islas –en Tenerife para 31 municipios, y en Gran Canaria para 21–, y al Gobierno de Canarias incumbe el conjunto de personas de las ocho islas de este archipiélago. Si bien podamos coincidir en que lo más exigente, y por ello mismo más costoso, de la programación cultural, no es posible llevarla a todos los territorios de nuestras islas, sí es posible diversificar la programación, distribuyéndola más y no concentrándola, mayoritariamente, en las áreas capitalinas. En lo que a nosotros más directamente respecta, las artes plásticas, el vacío es clamoroso, hasta el punto de que ese medio millón de canarios y canarias, entre los dos zonas sur de Tenerife y Gran Canaria, no tienen oportunidad, año tras año, de acudir, en las cercanías de sus lugares de residencia, a exposiciones de gran envergadura y del mayor interés. Es cierto que, para ello



y previamente, deberá crearse la infraestructura necesaria, como espacios expositivos, que reúnan las condiciones y dotaciones necesarias e imprescindibles, para el traslado y presentación de exposiciones, que por su nivel, requieren esas atenciones. En ese sentido, y relacionado con nuestra participación en 'Arona de las Artes y las Letras', junto con el coordinador a cargo de la parte de las letras, de este proyecto, el escritor y periodista Juan Cruz Ruiz, ya le hemos hecho llegar esta circunstancia al Alcalde del municipio de Arona, para que se anime a dar un paso decidido, de cara a contar con esa infraestructura, que sus vecinos, y los de otros municipios limítrofes, se merecen.

'ARONA DE LAS ARTES Y LAS LETRAS' celebró su 1ª edición entre el 5 y el 7 de octubre de 2017, siendo sus dos primeros invitados el escultor grancanario Martín Chirino, en las artes, y Almudena Grandes, en las letras. A nuestro gran escultor le representó su hija, Marta Chirino, dada la alta edad de su padre, 92 años, que fallecería poco más tarde, el 11 de marzo de 2019. También perderíamos, no mucho tiempo después, el 27 de noviembre de 2021, a la destacada escritora madrileña. La se-

gunda edición se celebró del 18 al 20 de octubre de 2018, y esta vez los invitados fueron el escultor grancanario Juan Bordes, en artes, y el escritor murciano Arturo Pérez-Reverte, en letras. El año 2019 quedaría

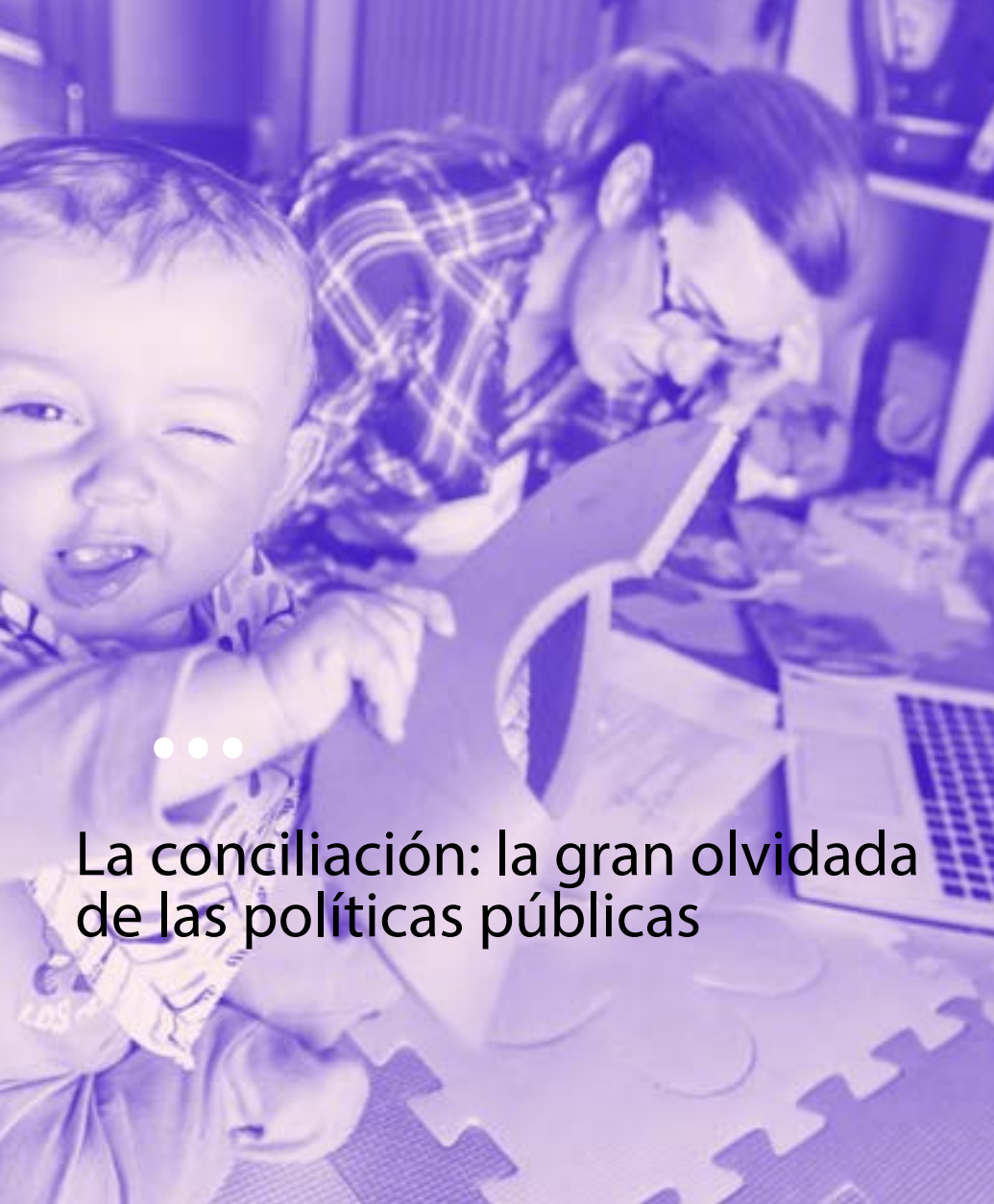
en blanco, por diversas circunstancias. La tercera edición se celebraría entre el 6 y el 8 de Febrero de 2019, siendo sus invitados la pintora palmera Maribel Nazco, en artes, y la escritora ciudadrealeña María Dueñas, en letras. El año 2020 volvería a quedar en blanco, esta vez debido a la pandemia del Covid-19, o coronavirus, que trajo múltiples restricciones, incluido el confinamiento de los propios ciudadanos. De modo que la cuarta edición se vino a celebrar entre el 11 y el 13 de noviembre de 2021, siendo los invitados el pintor lagunero José Luis Fajardo, en artes, y la escritora orotavense Cecilia Domínguez Luis, en letras. Tras la cuarta edición, volvió a producirse otro año en blanco, el pasado 2022, de nuevo por diversas circunstancias, que impidieron su celebración.

Finalmente, en el presente año 2023, entre los días 27 y 28 de Abril, tuvo lugar la V edición de 'Arona de las Artes y las Letras', con la pintora lagunera Lola del Castillo, en artes, y el escritor barcelonés Carlos Zanón, en letras. Debemos añadir que esta quinta edición ha estado rodeada de algunos acontecimientos aciagos, que llegaron a hacer casi imposible su celebración. De una



parte, el inesperado fallecimiento del escritor inicialmente invitado, Alexis Ravelo, que falleció en las vísperas de celebrarse el evento, el 30 de enero de 2023, en su ciudad natal de Las Palmas, a los cincuenta y un años. Y, muy poco tiempo después, un nuevo golpe, igualmente inesperado y duro, el fallecimiento del promotor cultural, coordinador en la gestión de 'Arona de las Artes y las Letras', el periodista santacrucero Martín Rivero, que falleció repentinamente, en Madrid, el 14 de marzo de este año 2023, a los sesenta y ocho años de edad.

En definitiva, como comenzábamos señalando, desde 'Arona de las Artes y las Letras' nos hemos propuesto que el Sur, en este caso de la isla de Tenerife, tenga acceso a lo más destacado de las artes y de las letras, sin tener que desplazarse un centenar de kilómetros, para poder disfrutar de una exposición y de artistas relevantes, como también de la presencia de escritores y escritoras de primer nivel.



O P I N I O N

Gisela Santana Jimenez

Gabinete tecnico de CCOO Canarias.

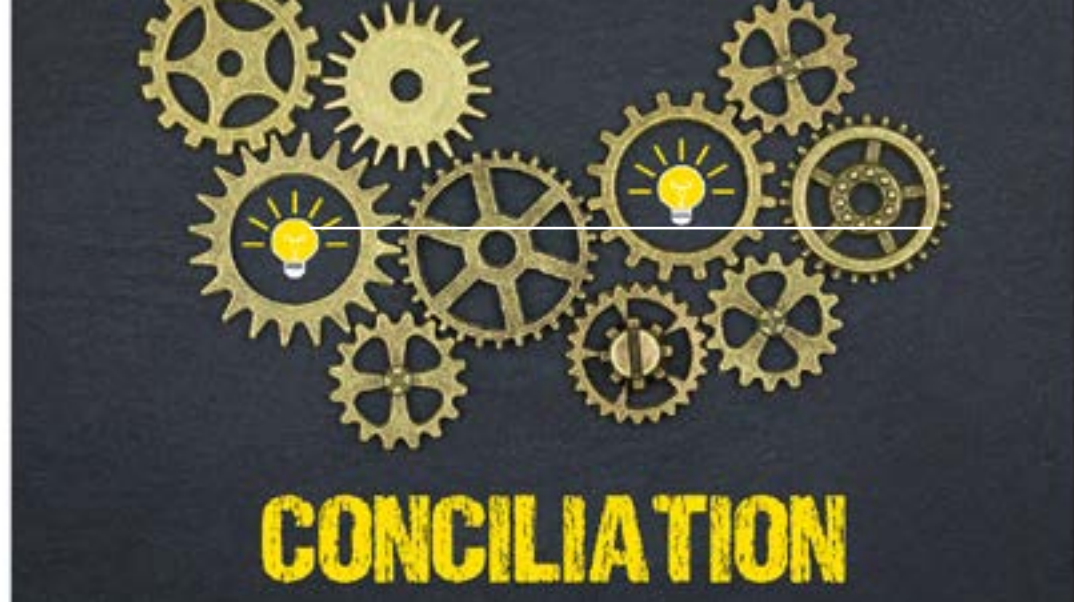
La conciliación: la gran olvidada de las políticas públicas

09

La conciliación corresponsable entre la vida laboral y familiar se ha convertido en un tema cada vez más relevante en nuestra sociedad. Su relevancia no se debe exclusivamente a la necesidad imperiosa de su existencia, sino también al ser la gran olvidada de las políticas públicas. Cuando no se presta atención a la necesidad de conciliar, se convierte en un grave problema que afecta a

la calidad de vida de muchas personas y al desarrollo social y económico, dejando a la población, especialmente a mujeres, en una situación de precariedad y estrés. Uno de los mayores problemas en relación con la conciliación es la falta de medidas para fomentar la flexibilidad laboral. Muchas empresas siguen manteniendo horarios rígidos que dificultan la compatibilidad entre la vida laboral y familiar. Además, mu-

chas personas se ven obligadas a trabajar horas extra o a asumir tareas que no corresponden a su puesto para poder conciliar. Otro factor importante es la falta de políticas públicas que apoyen la conciliación. En muchos países, las bajas por maternidad y paternidad son insuficientes, lo que obliga a madres y padres a volver al trabajo antes de lo deseado y, en adición, en Europa por ejemplo, la mayoría de permisos parentales



son mayores en el caso de la madre, lo que perpetúa el modelo de familia donde la madre es la “cuidadora principal” y el padre un “ayudante”. Además, la falta de servicios públicos de cuidado infantil y de personas dependientes dificulta la conciliación de las personas que tienen que cuidar de sus hijos o de familiares mayores. La falta de medidas de conciliación no sólo afecta a las personas y a sus familias, sino que también tiene consecuencias negativas en términos económicos y sociales. La falta de conciliación puede afectar negativamente a la productividad, a la calidad del trabajo y contribuye a la desigualdad de género. Las mujeres son las que más sufren la falta de políticas de conciliación, lo que dificulta su acceso al mercado laboral y limita sus oportunidades de desarrollo profesional. Tradicionalmente la conciliación le sale casi gratis al Estado. El coste de conciliar lo pagan las mujeres con sus carreras profesionales. En Canarias 8 de cada 10 personas que piden excedencia por cuidado de familiares son mujeres. Por un lado, esas personas pierden el acceso al salario y la promoción profesio-

nal y por otro, las arcas públicas pierden las cotizaciones. Con un ejemplo sencillo, se puede demostrar cómo mejora el Estado del Bienestar cuando la mujer no abandona el mercado de trabajo por ser madre o renuncia temporalmente por cuidar otro familiar dependiente. Bastaría con tomar nota del último salario percibido por la mujer que se marcha y multiplicarlo por el número medio de meses o años que las mujeres tardan en volver al trabajo después de una etapa de cuidados. Otra cara oscura del mercado de trabajo es la parcialidad debido a las responsabilidades familiares. Según el INE, en 2021, un 24,4% de mujeres (de 25 a 54 años) empleadas con 1 hijo trabaja a tiempo parcial frente al 4,1% de hombres. La Ley de Familias 2023, aprobada en Consejo de Ministros el 17 de abril de 2023 y pendiente de publicación, incorpora algunos derechos como el permiso retribuido de 5 días en materia de cuidados a familiares convivientes con la persona trabajadora o la solicitud de teletrabajo para personas con descendientes menores de 12 años. Además, amplía la ayuda económica mensual de

100 euros que tradicionalmente se otorgaba a la madre trabajadora a través del IRPF, a otros 100 euros mensuales con cierta incompatibilidad con otra ayuda, destinada a “progenitores, tutores, acogedores o guardadores”. En otras palabras, no sólo rompe una lanza a favor de la conciliación, también hace un guiño a la conciliación corresponsable sin discriminar positivamente a la mujer, figura del hogar sobre la cual descansa el cuidado del hogar y la familia. Un pequeño paso para el legislador, un gran paso para la sociedad. Veremos su impacto en el devenir de los próximos años.

En conclusión, la conciliación debería ser una prioridad en las políticas públicas. Es necesario seguir en la senda de fomentar la flexibilidad laboral, la igualdad de género en el trabajo y establecer medidas que faciliten la compatibilidad entre la vida laboral y familiar. Además, el sector público debe garantizar la creación de servicios públicos de cuidado infantil y de personas dependientes. Esa será una manera de garantizar una sociedad más justa, igualitaria y productiva.

El valor de la estabilidad

• • •

O P I N I O N

José Miguel González Hernández
Economista

10

Al igual que no solo hay que centrarse en el crecimiento sino en el desarrollo, en el ámbito de la economía no se puede apostar por la creación sin tener en consideración el concepto distribución. El objetivo no es otro que el de ofrecer convivencia en un esquema de abrigo social que facilite situaciones de justicia y equidad, no tratando de eliminar incentivos a la mejora sino de ofrecer, al menos, las mismas oportunidades para que cada cual las desarrolle en aras a la consecución de unos objetivos concretos. Y uno de los lugares donde suele confluir todos estos aspectos es el ámbito de las relaciones laborales. En este sentido, el mercado de trabajo, desde un sentido meramente teórico, es el escenario donde se encuentran

la oferta y la demanda de empleo en una economía, asumiendo que la cantidad de horas de trabajo está directamente correlacionada con el volumen económico que se pretende generar e intercambiar. A partir de ahí, nos metemos en un sistema dinámico en el que la población trabajadora ofrece su fuerza en un hábitat donde las empresas buscan llevar a cabo sus actividades. Es indudable que el funcionamiento eficiente del mercado de trabajo es esencial para el crecimiento económico y el desarrollo social donde hay que diferenciar el objetivo, como es el crecimiento del Producto Interior Bruto, la inversión y el consumo, de los medios, como es la planificación, la negociación, la formación y la actuación colectiva a tra-

vés de los diferentes niveles de las administraciones públicas. Pero ¿dónde se encuentra el objetivo final compartido? Tengamos en cuenta que el rendimiento de un sistema relaciona la eficiencia y productividad de los recursos utilizados en la producción de bienes y servicios mientras que la capacidad de carga se refiere al soporte máximo que puede sostener un sistema o un entorno determinado sin sufrir consecuencias negativas, como bien podría ser la capacidad de regeneración, la calidad de vida de sus habitantes o la funcionalidad de los servicios públicos. Combinando todos estos conceptos, mientras que el rédito se enfoca en la generación de beneficios y la eficiencia en el uso de recursos, la capacidad de carga



se centra en los límites y restricciones del sistema o entorno. En otras palabras, el rendimiento se busca para maximizar, mientras que la capacidad de carga pretende establecer límites sostenibles. En todo este entorno, el movimiento sindical desempeña un imprescindible papel en la protección y promoción de la clase trabajadora con la finalidad de equilibrar el poder de negociación a través de la eliminación de la asimetría de la información. Tengamos en cuenta que, en todo proceso de discusión, si una de las partes involucradas tiene más referencias que la otra, existe una inestabilidad de partida pudiendo cuestionar, y no solo el resultado, sino el propio proceso, llegando a que el perjuicio de una de las partes sea superior a la ganancia de la otra, originando una asignación ineficiente de los recursos junto a una pérdida de confianza mutua. Por esa razón, apostar por la transparencia y la divulgación de información relevante se sitúa a la altura de no necesitar un contrato refrendado sino un buen apretón de manos como indicador de confianza. Esto puede permitir que todas las partes involucradas, al tener acceso a los mismos reportes y puedan tomar decisiones más informadas, ofrezcan situaciones en donde todas ganen,

mitigando los efectos negativos a la vez que se promueve una mayor equidad. Una vez eliminado este obstáculo, el instrumento por excelencia de reparto es la negociación colectiva como elemento de reconocimiento entre los derechos y las obligaciones de cada una de las partes donde se busca el equilibrio entre los intereses colectivos de la población trabajadora a la vez que se asegura la eficiencia y competitividad empresarial, así como la sostenibilidad económica de ambas partes. A partir de ahí, la estabilidad proporciona un sentido de seguridad y previsibilidad, lo que promueve la cohesión y la cooperación entre sus miembros fomentando el respeto mutuo y la convivencia. Pero la sociedad es cambiante, por lo que los procesos de negociación deben serlo también. De hecho, a medida que la economía y el mercado de trabajo evolucionan, aparecen nuevos desafíos para adaptarse a los cambios en la estructura, no solo laboral, sino social. La creciente globalización, la automatización y la economía digital plantean nuevas cuestiones que requieren respuestas innovadoras donde millones de puestos de trabajo serán transformados en un futuro cercano mientras nos formamos en la actualidad para profesiones que, hoy en día, des-

conocemos, lo que requiere de un enfoque diversificado. La idea no es solo discutir por la tarta y cuántos trozos le corresponde a cada parte. La idea es plantear opciones en donde la corresponsabilidad y la sostenibilidad hacia la mejora se haga de forma casi automática. A este respecto, pensemos que movernos en las tinieblas del futuro dificulta la toma de decisiones y puede generar ansiedad y riesgos, tomando de forma apresurada opciones siendo presa más del pánico que de un proceso sosegado y razonado de la realidad. Por esa razón, es cierto que la estabilidad debe ser considerada como un objetivo absoluto, pero no inmutable, pudiendo llevar a la rigidez y la resistencia al cambio necesario, no debiendo ser utilizada como excusa para mantener situaciones injustas o desiguales, de ahí que es importante equilibrar la estabilidad con la capacidad de adaptación con la búsqueda de mejoras continuas. Hay que pensar que su valor radica en su capacidad para proporcionar seguridad y previsibilidad, pero debe ser equilibrada con la capacidad de adaptación, por lo que una adecuada gestión de lo incierto es clave para promover un entorno favorable para el crecimiento y desarrollo sostenible, tanto económico como social.

Secretaría de Comunicación e Imagen

Tierra Canaria

CCOO Canarias

