

Tierra Canaria

ESPECIAL 1M
DÍA
INTERNACIONAL
DE LAS PERSONAS
TRABAJADORAS

2024

1MAYO

Día de las personas trabajadoras



comisiones obreras Canarias

ÍNDICE



P/04

1º MAYO PLENO EMPLEO: MENOS JOR- NADA, MEJORES SALARIOS

Manifiesto CCOO + MANIFESTACIONES

P/08

UNA VICTORIA PARA LOS SER- VICIOS PÚBLICOS CANARIOS

ClaudiaCastro - F. Servicios a
la Ciudadanía



P/10

DE LOS APLAUSOS A LAS AGRESIONES

Juan Francisco Navarro - F. Sanidad
y Servicios Sociosanitarios



P/12

CUIDADOS, PENSIONES Y MUJER

Adelina Jaén - F. Pen-
sionistas y Jubilados

P/14

HACER MEMORIA DE ELLAS

Pino Trejo
- Secretaria de Formación
Sindical y Cultura del Traba-
jo - Unión Insular de Gran
Canarias

P/16

CRISIS CLIMÁTICA: UN IMPORTANTE RIESGO PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Carmen Marrero - Secretaría de Sostenibilidad y Salud Laboral



P/18

¿QUÉ SE ESTÁ HACIENDO PARA MEJORAR LA SALUD MENTAL DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA?

Carmen Marrero - Secretaría de Sostenibilidad y Salud Laboral

P/20

ARTÍCULO MIGRACIONES

Ana Teixeira - Área de Migraciones

1º DE MAYO

Sobre empleo pleno y crisis climática va la cosa

En esta edición especial, reivindicamos un primero de mayo centrado en la necesaria reducción de la jornada laboral como herramienta imprescindible para el reparto de la riqueza.

“Más de un siglo de 1º de mayo: una jornada de lucha y reivindicación; pero también una fiesta del trabajo. Representa, junto a la bandera roja, quizás, la tradición más universal y persistente del movimiento obrero”.

Además, celebramos el 28 de abril, Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, dirigido a la crisis climática: “La Organización Mundial de la Salud y la OIT, han declarado que numerosos efectos sobre la salud de los trabajadores están relacionado con el cambio climático, incluyendo lesiones, cáncer, enfermedades cardiovasculares, afecciones respiratorias y efectos sobre su salud psicosocial”.

Todo ello, en medio de una crisis mundial de pérdidas de derechos. Estamos ante un marco sociopolítico donde se les niega a los pueblos la libertad, el derecho a vivir, decidir. Mientras en los países democráticos las ideas de derecha y extrema derecha se cuelean en todos los niveles y estratos sociales socavando las libertades individuales y colectivas de la ciudadanía.

ANA ARTILES BOLAÑOS

SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN Y CULTURA DEL TRABAJO



ESPAÑA NECESITA UNA POLÍTICA INDUSTRIAL DE ESTADO QUE CREE EMPLEO DIGNO, ESTABLE Y DE CALIDAD PARA GARANTIZAR UN FUTURO LABORAL SOSTENIBLE. POR ESO DEBEMOS SEGUIR AVANZANDO EN LA MEJORA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL.

Ante este 1º de Mayo del 2024, situados en un ciclo y momento de recuperación y de conquista de derechos —de los cuales somos parte inherente— convocamos a la ciudadanía a participar en todos los actos y manifestaciones del 1º de Mayo para defender lo ganado hasta ahora y continuar avanzando en nuevos retos laborales y sociales.

Canarias necesita una política industrial de Estado que cree empleo digno, estable y de calidad para garantizar un futuro laboral sostenible. Por eso debemos seguir avanzando en la mejora de la legislación laboral.

Ahora toca proteger el contrato de trabajo, repartir márgenes empresariales, seguir mejorando empleo y salarios, reducir jornada y cuidar a la clase trabajadora

En un contexto internacional tan convulso como en el que vivimos - a la inaceptable invasión de Putin, que ya se encuentra en el tercer año de guerra - se ha unido la tragedia que está ocurriendo en Gaza. La masacre de una indefensa población civil palestina debe ser detenida inmediatamente. La Unión Eu-

ropea debe ser actor principal para la conclusión de ambos conflictos, en el que se restaure el derecho internacional quebrantado en Ucrania, y se respete los legítimos intereses de los pueblos israelíes y palestinos a vivir en paz y seguridad, con la constitución y reconocimiento internacional del Estado Libre de Palestina.

El sindicalismo es un pilar transformador de nuestras democracias en todo el mundo, por eso nuestra lucha es transversal y transfronteriza. Allá donde hay organizaciones sindicales con poder y fuerza en la toma de decisiones, la vida de la clase trabajadora es mejor. Nuestro compromiso con las personas trabajadoras es claro y contundente.

Además, España afronta esta primavera un ciclo electoral que concluirá el próximo 9 de junio con las elecciones al Parlamento de Europa. Por este motivo, desde el movimiento sindical europeo, a través de la Confederación Europea de Sindicatos, llamamos a la participación de la clase trabajadora promoviendo el voto hacia opciones progresistas y europeístas.

POR EL PLENO EMPLEO: REDUCIR JORNADA, MEJORAR SALARIOS

En un momento de cambios geopolíticos profundos, con una fuerte disputa por la hegemonía política, comercial y de acceso a recursos entre EEUU y China, dar pasos atrás en la integración europea es poco menos que un suicidio en el medio y largo plazo, que nos hará débiles, nos empobrecerá y nos situará como una mera comparsa intrascendente en un mundo en transformación.

En el plano más interno la situación política apunta a una legislatura de difícil gestión con tono encendido en la confrontación política. España necesita racionalizar las discrepancias legítimas entre los partidos, para emprender los consensos necesarios ante las reformas, retos, y desafíos que tenemos por delante. Para ello, debiera partirse del reconocimiento a la legitimidad de la actual mayoría parlamentaria, rebajando el tono de crispación política que limita gravemente la capacidad de dar respuesta a los verdaderos problemas de nuestro país.

El Diálogo Social ha conseguido grandes hitos en materia jurídico-laboral en nuestro país en estos últimos años, garantizando derechos que debían reconocerse a la clase trabajadora y que hoy en día siguen dando sus frutos. A pesar de los buenos datos de empleo que se han alcanzado en España- alrededor de 21 millones de personas ocupadas-, en Canarias 1.016.900 personas un 11,33% fruto a las políticas sociales de concertación en las que debemos seguir insistiendo; los niveles de desempleo siguen manteniendo cifras de dos dígitos que no podemos ni debemos asumir, por lo que se deben redoblar los es-

fuerzos públicos y privados con el objetivo de conseguir el pleno empleo antes de que finalice el actual periodo de sesiones parlamentario.

Debemos reconocer el valor que ha supuesto la reforma laboral de 2021 en el mercado de trabajo de nuestro país, especialmente en lo relativo a la reducción de la temporalidad. El año 2023 ha profundizado en ese camino ya que el porcentaje de contratos indefinidos suscritos en el año han sido el 42,9% del total, En Canarias un 45,6% Hoy las personas asalariadas con contrato temporal son poco más de 3 millones, el 14,5% del total, En Canarias un 9,8%.

A estos datos, que vienen a seguir la senda marcada en el año 2022, hay que añadir otros que cualitativamente son muy relevantes y que apuntan a un cambio en la composición del empleo en España. En los últimos cinco años (2018-23) el empleo asalariado ha crecido un 10% en Canarias 669.411 empleos asalariados 2018 y 2023 pero en algunos sectores y ramas el aumento ha sido superior. Y estos sectores son los que tienen un mayor componente tecnológico, de conocimientos, y de cuidados.

La apuesta por la subida de los salarios ha sido compatible con una recuperación del empleo virtuosa en términos cualitativos y cuantitativos. El SMI es hoy un 54% superior al que teníamos, pero es que el coste salarial ordinario por hora trabajada ha aumentado un 5,7% a lo largo del año 2023.



La pérdida del poder Adquisitivo de los salarios en canarias desde el 2019 – 2023 es del -4,7% es una prioridad para el movimiento sindical la recuperación del poder adquisitivo de la clase trabajadora.

Los mantras neoliberales aplicados al mercado laboral se están viendo superados por los datos. En un momento de transformaciones productivas, potencialmente muy intensas, las mejoras en las condiciones laborales y salariales deben ser una demanda encaminada a mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora, pero también una apuesta por la mejora de la productividad de la economía española a largo plazo en parámetros diferentes a la vieja fórmula de la devaluación salarial, la precariedad laboral, y la flexibilidad externa (vía despido) como forma de ajuste preferente de las empresas al ciclo económico.

Necesitamos una apuesta decidida por EL PLENO EMPLEO.

Necesitamos mejorar el marco regulatorio en el que se genere el empleo del futuro. Es el momento de la reducción legal de la jornada de trabajo, de una mejor regulación de la contratación a tiempo parcial y de la extensión de los contenidos de la llamada Ley Rider al conjunto de la economía de plataforma. Es hora de proteger el contrato de trabajo a través de una nueva regulación del despido que respete los compromisos internacionales adquiridos por nuestro país a través de la Carta Social Europea. Es vital proteger a quienes generan la verdadera riqueza en nuestro país a través de su fuerza productiva: la clase trabajadora. Exigimos el cumplimiento del art.129.2 de la Constitución con la incorporación de las personas trabajadoras a los centros de decisión de las empresas en las que trabajan y contribuyen a su creación de valor y beneficios.

Hay que impulsar la política industrial y de desarrollo sectorial. Las transformaciones productivas, la digitalización aplicada a los procesos de generación de bienes y servicios y particularmente la transición energético/ecológica, definen un panorama complejo y no exento de riesgos, pero también de oportunidades para España. Nuestro país debe aspirar a constituirse como un polo in-

dustrial aprovechando el potencial de la energía renovable a precio competitivo y, que genere empleo de calidad. Los Fondos de Recuperación Next Generation deben contribuir en ese objetivo.

Esa ventaja comparativa que ofrece nuestro país en relación con la energía debe ser aprovechada hacia una efectiva reindustrialización a través de políticas de Estado que permitan afrontar las transiciones ecológica, digital y verde situando a nuestro país como una potencia industrial en el que también se tenga en cuenta las realidades territoriales del mismo.

Es el momento de tratar de superar las asimetrías históricas entre las zonas industrializadas, las que nunca lo fueron, y las que sufrieron procesos de desindustrialización con dramáticas consecuencias en la pérdida de población y/o envejecimiento crónico de la misma.

Igualmente es necesario abordar una reforma fiscal pendiente que debe reforzar la equidad de la contribución y la capacidad de nuestras políticas públicas para desarrollar y posibilitar de mejor forma lo que estamos proponiendo.

Es el momento de desplegar una potente estrategia de cuidados en el marco de una recuperación del conjunto de los servicios públicos y de atención a la ciudadanía. España es dentro de la pauta general de occidente, una sociedad envejecida. Las tasas de natalidad son comparativamente las más bajas del mundo. Pero es que además la feminización de los cuidados en el ámbito familiar es el principal elemento explicativo de las brechas salariales de género. Sin duda las tareas de cuidados apelan a ámbitos privados y públicos y que deben hacerse desde la corresponsabilidad, apelando al Estado, a la sociedad, y con mayor implicación de los hombres. Pero prioritariamente corresponde al poder público ofrecer una cobertura y garantías de accesibilidad y universalidad en derechos y en servicios.

La cuestión de los cuidados nos interpela sindicalmente desde varios ángulos por lo que reivindicamos un pacto de estado al respecto para articular un sistema de cuidados integral, que cuente con financiación



21 MILONES DE PERSONAS OCUPADAS Y SOLO UN 14,5% DE CONTRATOS TEMPORALES EN 2023. AUN ASI, HAY MARGEN PARA MEJORAR SALARIOS Y MEJORAR LAS JORNADAS



y servicios públicos suficientes, que se sostenga mediante la profesionalización de las diferentes ocupaciones del sector y con las garantías de empleos decentes.

Apostamos por sostener nuestros sistemas de protección social, consolidando las reformas pactadas y profundizando en las que están pendientes, reforma de la protección por desempleo y la mayor efectividad de las políticas activas de empleo, en la estrategia de pleno empleo que defendemos.

En el marco de la Estrategia de cuidados, es esencial culminar el desarrollo del sistema de atención a la dependencia, necesidad social y yacimiento de empleo, mayoritariamente femenino que debe ser de calidad, reconocido socialmente y bien remunerado.

Es fundamental proteger a las personas trabajadoras que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad y son víctimas de discriminación laboral debido a su raza, sexo, género, identidad o discapacidad, entre otros factores. Esta discriminación no solo atenta contra los derechos fundamentales de los individuos, sino que también socava los principios básicos de igualdad y justicia en el ámbito laboral.

Acabar con la precariedad laboral de la juventud, la brecha de género que sufren las mujeres; que las personas Trans y LGTBI en los centros de trabajo no vuelvan al armario o que las personas trabajadoras no sufran

discriminación por cuestiones de discapacidad. Estas discriminaciones laborales en los centros de trabajo son antidemocráticas. Hoy, más que nunca, es imperativo que las organizaciones sindicales nos levantemos enérgicamente para erradicar esta injusticia y trabajar en conjunto por un entorno laboral equitativo, respetuoso y comprometido con la protección de los derechos laborales fundamentales.

El derecho a la vivienda continúa siendo una asignatura pendiente en nuestro país. Una juventud que comparte pisos, un alquiler aún demasiado alto para los salarios de la mayoría, una dinámica de gentrificación en el centro de las grandes ciudades que expulsa a sus vecinos. Es necesario políticas públicas valientes, con una apuesta clara por la promoción y un parque público de vivienda de alquiler.

Somos conscientes del momento político que atravesamos y lo complejo del mismo. Pero como organizaciones sindicales, avaladas por una amplia mayoría de la clase trabajadora a través de su voto democrático, y amparadas en nuestro marco constitucional como instituciones democráticas para la defensa de los intereses económicos y sociales de las personas trabajadoras, nos sentimos concernidos a plantear estrategias de país, desde la lealtad, la concertación y el acuerdo exigiendo el papel determinante de los marcos de concertación social, y apelando a los necesarios acuerdos de estado.

ICHH PÚBLICO 100%



Gracias a la huelga, que duró casi un año, el Gobierno canario ha comenzado los trámites para incorporar el ICHH al Servicio Canario de Salud



**FEDERACIÓN DE SERVICIOS
A LA CIUDADANÍA**

ICHH

UNA VICTORIA PARA LOS SERVICIOS PÚBLICOS CANARIOS

CLAUDIA CASTRO

Los trabajadores del Instituto Canario de Hemodonación y Hemoterapia (ICHH), representados por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras Canarias (FSC-CCOO) han alcanzado un logro muy importante al conseguir que el Gobierno canario inicie los trámites para inscribir al Instituto en el organigrama del Servicio Canario de Salud (SCS) con la categoría de Dirección General.

El Consejo de Gobierno de Canarias, celebrado el pasado lunes 1 de abril, aprobó el acuerdo por el que ordena a las consejerías competentes, las de Sanidad y Presidencia, Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, a finalizar el trámite para el cambio jurídico del Instituto Canario de Hemodonación y Hemoterapia que permitirá su integración en el Servicio Canario de la Salud.

Con este acuerdo se da continuidad a los trámites iniciados en 2023 para extinguir el organismo autónomo, de carácter comercial. El Gobierno canario se avino a la inclusión del ICHH en el SCS mediante un compromiso con los trabajadores, representados por FSC-CCOO, para poner fin a la huelga que los trabajadores iniciaron el 10 de mayo del año 2022 y que se extendió hasta el 18 de abril de 2023, con un total de 339 días de paros.

Servicio público esencial

El acuerdo alcanzado no solo fue muy importante para la plantilla del ICHH, pues vieron garantizado su derecho a seguir siendo empleados públicos, sino también para este servicio público esencial y para toda la sociedad canaria. El hecho de que el ICHH pase a ser un eje central del Servicio Canario de Salud, con el rango de dirección general, va a permitir una sustancial mejora en la gestión de los recursos y por ende en la salud de los ciudadanos que precisan de hemoderivados, y además conlleva el fin a su deriva comercial que tantos costos tenía para las arcas públicas con un sobrecoste de 6,5 millones de euros por la mala gestión de este organismo autónomo.

Proceso de estabilización del personal

Además, el acuerdo que puso fin a la huelga posibilitó el inicio del proceso de estabilización del personal, acordado y refrendado por los dos comités de empresa, un proceso que ha supuesto ya la estabilización de 136 de las 200 personas que conforman la plantilla. Así, se acerca a la cifra de un máximo de temporalidad del ocho por ciento, baremo que cumpliría con

la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Trabajo incansable

Este logro solo fue posible por el incansable trabajo de la plantilla del ICHH que, durante casi un año, sacrificaron buena parte de sus sueldos en el seguimiento de la huelga, así como su tiempo libre, al tiempo que organizaron numerosas concentraciones para concienciar a la opinión pública de la necesidad de que el ICHH fuera una institución de carácter público y no comercial.

Entre las muchas actividades que llevaron a cabo los trabajadores, destaca la intensa agenda de reuniones con los grupos parlamentarios, a los que se informó de la situación del instituto, así como las mociones de apoyo recabadas en distintos municipios de las islas y cabildos de las islas, recogidas de firmas, movilizaciones de personas que llegaron a ser miles el 25 de marzo, así como apoyos de diferentes agentes sociales, personas públicas y del mundo del espectáculo.

Han pasado 4 años del confinamiento por la pandemia del Covid-19, y de aquel mantra que se repetía sobre que “íbamos a salir mejores tras la pandemia”. El hecho que nos ocupa en este artículo es el dicho de que hemos pasado de los aplausos a los sanitarios, a las agresiones al conjunto de profesionales de los servicios de salud.

Y es que, al menos, en el sector sanitario, pasamos de un reconocimiento expreso de que el personal sanitario era un conjunto de superhéroes que se enfrentaron literalmente, en un primer momento “sin armas”, a un elemento desconocido que causó estragos hasta la llegada de las primeras vacunas, a un rechazo a este mis-

**CUATRO AÑOS DESPUÉS
DE LA PANDEMIA DEL
COVID-19 YA NO SE
OYEN APLAUSOS PARA
UN SECTOR CADA VEZ
MÁS AGREDIDO**

mo personal, convertido en diana de todos los males endémicos que arrastra el sistema sanitario público, olvidado igualmente por los responsables políticos de turno.

El dato objetivo es que en el conjunto del Sistema Nacional de Salud, las agresiones a personal sanitario y no sanitario de los sistemas de salud, no ha hecho más que crecer desde la pandemia hasta ahora. Las mismas se siguen dando sobre todo en personal médico y de enfermería, aumentando significativamente en el personal auxiliar administrativo, como reflejaba el propio Informe de agresiones a profesionales del Sistema Nacional de salud del año 2022, publicado por el Ministerio de Sanidad. Y todo esto sabiendo que hay un “infra registro” de estas situaciones por múltiples causas (desconocimiento de los protocolos establecidos si los hay, temor a posibles represalias, pensamiento de que determinadas situaciones son “banales” y no necesitan ser

CCOOntigo

Frente a las agresiones



Entornos de trabajo libres de violencia laboral



comunicadas, etc.).

Cierto es que, hemos pasado por un proceso de ajuste en todo el retraso de actividad ordinaria que generó la pandemia en el normal funcionamiento de estos servicios de salud, ajeno a los propios profesionales, que en la mayoría de comunidades no se ha revertido aun.

Pero sí que son estos profesionales los que sufren la frustración de los usuarios en forma de agresiones (insultos, verbales, gestuales, físicas, amenazas, etc.), y al igual que la administración no ha tomado las suficientes medidas para solucionar las cau-

De los aplausos a las agresiones

JUAN FRANCISCO NAVARRO
FEDERACION SANIDAD Y SECTORES SOCI-OSANITARIOS



sas que provocan ese malestar en los usuarios (inversión para disminuir listas de espera de pruebas diagnósticas, consultas médicas, procesos quirúrgicos, etc.), no toma las medidas correctas y necesarias para frenar esta "ola" de agresiones al personal de los servicios de salud, que se traduce en un aumento de los riesgos psicosociales asociados a este tipo de prácticas, y que deriva en situaciones de estrés, ansiedad, incapacidad temporal, etc.

CCOO ha solicitado a las distintas administraciones ser más contundentes con este tipo de actuaciones, tomando cuantas medidas sean necesarias para que los profesionales desempeñen su labora en un entorno lo más seguro posible. La más necesaria de todas, concienciar a la sociedad de la labor de estos profesionales y que ellos no son responsables de las deficiencias del sistema, y de que hay otros cauces para que expresen su malestar y disconformidad con los procedimientos y funcionamiento de los sistemas de salud. Esto pasa por campañas diseñadas por profesionales que conocen la realidad del sector, que sean directas y con mensajes contundentes, que abarquen a todos los sectores de población y por todos los canales de comunicación posibles. A esto habría que añadir medidas concretas canalizadas a través de los servicios de prevención de los distintos centros de trabajo (formación a los profesionales ante situaciones violentas, apoyo a las víctimas con acceso a recursos legales y de salud mental, contar con protección física en los centros, etc.).

pañas dirigidas al conjunto de profesionales, que pasan por visibilizar el problema (recordar el 12 de marzo como día europeo frente a las agresiones al personal sanitario), fomentar las denuncias de cualquier tipo de agresión recibida por los cauces legalmente establecidos, trabajar con los servicios de prevención de referencia, y dando todo el apoyo que necesiten los trabajadores y trabajadoras víctimas de este tipo de accidentes de trabajo, que es la consideración que debe tener cualquier tipo de agresión en el ámbito laboral. Debemos cuidar de aquellos y aquellas que nos cuidan, protegerlos y defenderlos ante cualquier tipo de agresión que sufran los profesionales de los servicios de salud. Nos compete a todas y a todos.



Debemos cuidar de aquellos y aquellas que nos cuidan, protegerlos y defenderlos ante cualquier tipo de agresión que sufran los profesionales de los servicios de salud.

Desde el sindicato llevamos a cabo cam-



Es sabido que las mujeres son las receptoras de las pensiones más bajas, no contributivas, viudedad, y mínimas. Esto es debido, en primer lugar, a su situación laboral con contratos muy precarios y con grandes lagunas de cotización por ser las que mayoritariamente se dedican a los cuidados, ya sea de menores, dependientes o mayores, o simplemente por no haberse incorporado al mercado laboral o haberlo hecho por períodos cortos o tardíamente.

Como ejemplo de esta situación el caso de una compañera que hizo, hace unos días, una consulta al sindicato sobre la mutualidad de primaria para saber si tenía derecho a la devolución de hacienda.

Me contó su vida laboral. Siendo joven estudio Magisterio y sacó las oposiciones. Cuando le adjudicaron su plaza definitiva le tocó un colegio lejos de su lugar de residencia, en una época, los sesenta, donde el transporte era muy complicado. Tuvo su primer hijo y la situación se complicó aún más, haciendo imposible la conciliación, ya que las mujeres tenían y tienen doble jornada y el cuidado de sus hijos recae mayoritariamente en ellas. Ante esta situación decidió pedir una excedencia que, al tener otros hijos, se fue ampliando unos veinte años. Durante todo este período, donde no ejerció como maestra, trabajó sin cotizar, pero nunca dejó de pagar la mutualidad.

Como otras mujeres, se incorporó tardíamente y trabajó hasta la edad de jubilación, pero debido a su trayectoria, su vida laboral es corta y en consecuencia su pensión es baja. Hablamos de un área de empleo en el que no existen las diferencias salariales, más allá de los complementos por cargos directivos, que en muchos casos debido a la situación familiar no ejercían las mujeres. Esto es sólo un ejemplo de la situación de muchas mujeres pension-

CUIDADOS, PENSIONES Y MUJER

Adelina Jaén

F. PENSIONISTAS Y JUBILADOS

SE NECESITA INVERSIÓN, REDISTRIBUCIÓN, CORRESPONSABILIDAD, POLÍTICAS EFICACES DE CUIDADOS, SOSTENIDAS DESDE EL EMPLEO DIGNO Y UN SISTEMA PÚBLICO DE CUIDADOS ACORDADO MEDIANTE UN PACTO SOCIAL ESTATAL E INTEGRAL SOBRE LAS BASES DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

istas. Al percibir pensiones bajas, en Canarias las segundas más bajas del Estado, viven en situación de pobreza.

La situación de las futuras pensionistas será mejor ya que en la última reforma del sistema de pensiones, negociada por CCOO en el marco del Diálogo Social, se ha contemplado paliar las lagunas de cotización y se ha reformado el complemento para eliminar la brecha de género, ya que el anterior, el de maternidad, que era más un incentivo a la natalidad, fue recurrido y lo cobran por igual hombres y mujeres, lo que está teniendo como consecuencia un aumento de la brecha en las pensiones.

La solución definitiva a este problema tiene que venir de un cambio social donde los cuidados sean compartidos y la sociedad ofrezca un sistema que permita una conciliación familiar correcta.

Además hay que mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral eliminando los contratos a tiempo parcial involuntarios y mejorando los salarios de los sectores feminizados, que suelen ser más bajos.

Un futuro donde esas diferencias desaparezcan pasa por una sociedad donde la corresponsabilidad prime en los cuidados.

Ante esta situación CCOO propone un Pacto Estatal de Cuidados para cambiar el modelo e introducir "la corresponsabilidad del Estado, con el objetivo de garantizar la accesibilidad y la universalidad de los derechos y servicios" donde se tendría en cuenta a la infancia, la dependencia y la discapacidad.

"Se necesita inversión, redistribución, corresponsabilidad, políticas eficaces de cuidados, sostenidas desde el empleo digno y un Sistema Público de cuidados acordado mediante un pacto social estatal e integral sobre las bases del diálogo social y la negociación colectiva", en palabras de Unai Sordo, Secretario general de CCOO.

En definitiva, necesitamos un cambio cultural que ponga en su justo valor los cuidados y el reconocimiento de que se ejercen para el bien común y es desde lo colectivo desde donde les damos respuesta.





El pasado 14 de abril recordábamos la proclamación de la II República en 1931 y el avance significativo que supuso en relación a los derechos sociales y laborales. Guiado por el principio de igualdad y justicia social, este gobierno emprendió reformas, promulgó leyes y desarrolló diferentes proyectos para que el país se convirtiera en una verdadera comunidad de iguales con plenos derechos y deberes de ciudadanía, tal y como se recogió en el ordenamiento jurídico de aquella época.

El pilar fundamental sobre el que querían construir esta nueva sociedad fue la educación. Sabían que esta era la base principal donde asentar una verdadera democracia. Así, dedicaron recursos a la construcción de escuelas, centros de instrucción, institutos de segunda enseñanza; aumentaron el sueldo de maestros y maestras como una forma de reconocer el imprescindible papel que desempeñaba; se esforzaron para que fuera una educación pública, gratuita, mixta, laica y sin discriminaciones; formaron a hombres y mujeres para que llevaran a cabo una tarea educativa basada en los valores de libertad, igualdad y solidaridad, desde el convencimiento de que "España no será una auténtica democracia mientras la

mayoría de sus hijos, por falta de escuelas, se vean condenados a perpetua ignorancia" tal y como se recogió en el Decreto 175/1931.

Estos docentes, junto con las Misiones Pedagógicas, centraron su trabajo en la alfabetización de ese 40% de la población que no sabía ni leer ni escribir en los años 30, pero ampliando el concepto de educar: combinando cultura e instrucción con el objetivo de enseñar a aquellas personas olvidadas por el anterior régimen: el mundo obrero y el mundo rural.

La intención era bien clara, como se recoge en el Decreto republicano: "La República estima que es llegada la hora de que el pueblo se sienta partícipe en los bienes que el Estado tiene en sus manos y deben llegar a todos por igual, cesando aquel abandono injusto y procurando suscitar los estímulos más elevados." (España, «Decreto 150/1931»)

A este "sentirse partícipes" y "llegar a todos por igual" contribuyeron las maestras republicanas. Ellas trabajaron para que este proyecto educativo se extendiera y se generalizara, lucharon por ese modelo de escuela pública,

Hacer memoria de ELLAS

se comprometieron en desplegar todas sus potencialidades y dedicaron su vida a poner en valor la tarea educativa.

La mayoría de ellas provenían de familias obreras y, por primera vez, pudieron acceder, no sólo a la educación, sino a la posibilidad de convertirse, ellas mismas, en educadoras. Su preparación como docentes consistía en dominar contenidos como: estudio del lenguaje (expresión verbal, ortografía, gramática, literatura...), conocimiento del número y la forma (aritmética y geometría), estudio de la naturaleza (ciencias naturales, tecnología, fisiología...), historia y geografía humana, conocimientos económicos y sociales, actividades creadoras o educación física; pero, sobre todo, conocer y poner en práctica las nuevas corrientes de renovación pedagógicas, como la atención personalizada al alumnado, los métodos participativos de aprendizaje prácticos, experimentales y contextualizados en el lugar donde se ubicaba la escuela.

Estas mujeres tenían la difícil tarea de abrir las mentes de quienes habían sido olvidados y abandonados a su suerte, pero su vocación suplió las dificultades con las que se encontraría durante su carrera profesional, especialmente aquellas que impartían docencia en las zonas rurales, pues no sólo el medio era adverso, sino que también llegaron a asumir la educación de los padres y las madres de su alumnado.

Ellas se convirtieron en agentes de cambio y en referentes, forjaron una nueva identidad como mujeres accediendo al espacio público, con autonomía e independencia. De este forma transformaron las relaciones de género y fueron ejemplo de cómo ejercer el derecho a la igualdad.

Pino Trejo

SECRETARIA DE FORMACIÓN SINDICAL Y CULTURA DEL TRABAJO - UNIÓN INSULAR DE GRAN CANARIA

Este compromiso que adquirieron con la educación y la ciudadanía, les deparó un fatal destino cuando llegó la dictadura de Franco, pues fueron duramente "depuradas", como se recogía en el decreto del régimen, ya que su adhesión al anterior gobierno las ponía en primera línea de sospecha, por lo tanto había que sacarlas del ámbito educativo. Así que se las sancionó, inhabilitó, se las condenó y encarceló, algunas fueron ejecutadas y muchas otras optaron por exiliarse.

Fueron las más duramente represaliadas y se las hizo desaparecer hasta de la Historia. Durante décadas se ha querido borrar su historia y su trabajo, su compromiso y su lucha por mejorar la vida de las personas mediante la educación y la cultura. Ellas que se dedicaron a sacar de la ignorancia a una generación, ellas que empujaron por un cambio estructural desde la atención, el estímulo del pensamiento y el conocimiento, ellas que con su labor educativa reivindicaban igualdad y justicia, a ellas les debemos reconocimiento individual y colectivo, restitución de su labor y no dejar de hacer memoria de la gran contribución que realizaron y el legado que nos dejaron.

CRISIS CLIMÁTICA

La humanidad está experimentando profundas transformaciones que ya nadie puede negar en esta segunda década del siglo XXI y que están impactando en nuestra forma de vivir, en el mundo del trabajo y en la salud de la clase trabajadora.

El envejecimiento de la población en las sociedades occidentales nos muestra una fuerza del trabajo cada vez más mayor, ante esta nueva realidad la gestión preventiva debe realizarse teniendo en cuenta la edad, entre otras características, adaptando así el trabajo a la persona. Además, teniendo en cuenta que entre los más jóvenes se continúan registrando las mayores incidencias en cuanto a accidentes de trabajo.

La digitalización de las actividades productivas se ha realizado en la mayoría de los casos a costa del empleo, pero también de la salud de las personas trabajadoras.

En la prevención de riesgos laborales no se incorpora como clave en la gestión algorítmica la organización del trabajo y la economía de plataformas, elementos que incrementan y generan riesgos, sobre todo en la dimensión psicosocial. La monitorización constante, la falta de desconexión, la intensificación del trabajo, la reducción de la autonomía o la nueva inteligencia artificial, acaban provocando serios problemas de salud física y mental en las trabajadoras y trabajadores. La epidemia de salud mental que ha aflorado en los últimos tiempos no es ajena a estos factores laborales. Es necesario que la autoridad laboral controle que se garantice el derecho a entornos de trabajo seguros y saludables.

Los sindicatos venimos alertando desde hace décadas de la necesidad de afrontar e intensificar los esfuerzos para luchar contra el cambio

climático y la pérdida de biodiversidad, así como de sus consecuencias, tanto desde un punto de vista ambiental, como económico, social y también para la salud laboral.

La Organización Mundial de la Salud y la OIT, han declarado que “numerosos efectos sobre la salud de los trabajadores están relacionado con el cambio climático, incluyendo lesiones, cáncer, enfermedades cardiovasculares, afecciones respiratorias y efectos sobre su salud psicosocial”.

Los informes del Comité de Expertos ante el Cambio Climático de la ONU (IPCC) señalan a nuestro país y en concreto Canarias como una de las áreas más vulnerables y donde estos impactos ya están mostrándose de manera más virulenta. Las olas de calor de los últimos años, se han cobrado la vida de trabajadoras y trabajadores. Esto nos obliga como sociedad a convertir la seguridad y la salud en el trabajo en uno de los pilares de las políticas públicas de adaptación al cambio climático. Por tanto, se debe recurrir a las herramientas de la prevención de riesgos laborales para prevenir la exposición a temperaturas extremas en las empresas, pero sin olvidar otros fenómenos asociados al cambio climático: fenómenos meteorológicos extremos, avance de enfermedades de transmisión por vectores, aumento de la exposición a radiación solar, la calima,...

El reto de abordar los efectos del cambio climático para la prevención de riesgos laborales debe formar parte del debate en la mesa de diálogo social sobre salud y seguridad en el trabajo abierta en la actualidad, entre el Gobierno, las patronales y los sindicatos. Pero hay más materias que deben incorporarse en este ámbito de negociación. Aún queda mucho por recuperar y por mejorar en seguridad y salud en las empresas, lo que requiere modificaciones estructurales en la normativa de prevención.

LA DIGITALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS SE HA REALIZADO EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS A COSTA DEL EMPLEO, PERO TAMBIÉN DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

#1M2023

Es intolerable que en 2023 se hayan producido en Canarias 53.884 accidentes de trabajo totales lo que supone un aumento de 9,4% respecto a 2022, de ellos 149 graves o muy graves y 19 muertes por el mero hecho de ir a trabajar, muchas de ellas por causas fácilmente prevenibles como las caídas en altura, golpes o atrapamientos, y otras como las cardiovasculares que son escasamente tratadas desde la prevención de riesgos laborales y vinculadas con las condiciones de trabajo y con la calidad de la prevención que se hace en las empresas.

En este ámbito, desde CCOO y UGT tenemos cuatro objetivos prioritarios.

1º Reforzar la calidad de la gestión de la prevención en las empresas, a través de su internalización y revisando y modificando los sistemas de acreditación y control de las entidades especializadas como los servicios de prevención.

2º Acabar con el subregistro de enfermedades profesionales, empezando por el cáncer laboral. En España, se estima que anualmente fallecen 8.700 hombres y 850 mujeres por cánceres debidos a exposiciones laborales, pero en 2023 sólo se han comunicado 94 partes de enfermedad profesional por agentes cancerígenos de los cuales 3 se han notificado en Canarias. Consideramos imprescindible la creación de un registro nacional de empresas con de exposición a agentes cancerígenos y un registro de personas trabajadoras expuestas, pendiente de desarrollo normativo por parte del Gobierno desde 1997.

3º Necesidad de reforzar el marco normativo para la prevención efectiva de los riesgos psicosociales, incluir de forma expresa la obligatoriedad de realizar las evaluaciones de riesgos e incluir los desórdenes mentales en el cuadro de enfermedades profesionales y continuando por impulsar, en las instituciones europeas, la aprobación de una Directiva de riesgos psicosociales que mejore la salud mental y cardiovascular de las personas trabajadoras.

4º Integrar la perspectiva de género y eliminar las desigualdades, incorporándola como uno de los principios de acción preventiva establecidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, feminizando el cuadro de en-

28 **Día Mundial**
de la **seguridad**
y la **salud**
en el
trabajo



#EstamosA Tiempo



fermedades profesionales.

Todas estas reformas legales se deben acompañar con un impulso de las políticas públicas activas en materia de prevención y un aumento de los recursos económicos y humanos destinados a ellas (ITSS, INSST, ICASEL,...).

Tampoco vamos a renunciar a demandar la creación de juzgados especializados en seguridad y salud en el trabajo y a potenciar a la Fiscalía especializada.

Un año más, desde UGT y CCOO recordamos a las víctimas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y a sus familias. Este 28 de Abril renovamos nuestro compromiso para visibilizar y poner fin a esta lacra situando la seguridad y salud en el trabajo en el centro de las políticas públicas. Seguiremos luchando hasta conseguir empleos de calidad y libres de riesgos para todos y todas.

28 Día Mundial de la seguridad y la salud en el trabajo

abril



¿Qué se está haciendo para mejorar la salud mental de la población trabajadora?

Para CCOO los riesgos derivados de la organización del trabajo (riesgos psicosociales) han sido una prioridad desde la aprobación de la ley de Prevención de Riesgos laborales, debido a las consecuencias que tiene sobre la población trabajadora, prueba de ello fue la adaptación que en el año 2003, CCOO hizo de la herramienta de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales CoPsoQ (ISTAS - 21), bajo la premisa de evaluar para actuar.

En esos años de inicio de la Ley, la prioridad preventiva estaba centrada en la intervención frente a los riesgos derivados de la seguridad (por generar el mayor número de fallecidos), pero tras más de 25 años, ya toca actuar frente a los riesgos psicosociales.

Disponemos de datos y estudios de las graves consecuencias que tiene para la población trabajadora los problemas derivados de la organ-

ización del trabajo, que afectan tanto sobre la salud de las personas trabajadoras, como a nuestra sociedad y economía.

El reciente informe elaborado por el Observatorio de Derechos Sociales de Canarias, advierte del aumento exponencial de las enfermedades mentales en el ámbito laboral, ligada con las actuales condiciones en las que están trabajando las personas trabajadoras del sector servicios, cuya previsión es que 4 de cada 10 canarios tendrá problemas de salud mental a causa de las condiciones laborales para 2026, esto además se vincula con el aumento paulatino del consumo de hipnosedantes, ya detectados en diversos estudios realizados en el ámbito laboral.

Los datos estadísticos de siniestralidad laboral del año 2023 en Canarias, reflejan que la principal causa de accidente laboral mortal en

jornada laboral son causados por accidentes no traumáticos (Infartos y derrames cerebrales) que representan el 57% del total de fallecidos en jornada laboral.

La legislación de la UE ha contribuido a instaurar una cultura de prevención, mediante la publicación de la Directiva Marco 89/391/CEE, adaptada a las nuevas realidades que afectan al mundo laboral, donde recuerda a las empresas que tienen que incorporar de manera efectiva los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en su evaluación de riesgos y que incluyan la salud mental en la vigilancia de la salud de los trabajadores/as e invita a seguir promoviendo intervenciones centradas en la organización del trabajo, en lugar de actuaciones a personas concretas. Estamos a la espera de la aprobación de una Directiva de riesgos psicosociales en el trabajo, que establezca el marco de una correcta intervención frente a dichos riesgos.

Aunque la intervención frente a los riesgos psicosociales se encuentra contemplada en las agendas en materia preventiva y en la propia Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, reflejado en el objetivo 2, el desarrollo de una acción especial en salud mental. Estas directrices siguen siendo insuficiente, ya que requiere de una implicación real de todos los agentes implicados y un reconocimiento del problema para afrontar medidas que reduzcan los efectos que tienen una inadecuada organización del trabajo sobre la salud de la población trabajadora, para ello es necesario el establecimiento de criterios y legislación que obligue a una correcta gestión de estos riesgos.

A pesar de las evidencias científicas que apuntan a la actividad laboral como una de las causas principales, son

muy pocas las empresas que lo abordan con medidas que vayan a la raíz del problema, se centran en acciones dirigidas a hacer a la población trabajadora "más resiliente" cuando lo idóneo y legalmente exigible es hacer primero prevención (eliminación/control del riesgo). En vez de actuar sobre las condiciones de trabajo que afectan a la población trabajadora y, más concretamente, cambiando las prácticas de gestión laboral que provocan la exposición nociva a los riesgos derivados de la organización del trabajo.

Desde CCOO, consideramos que **las acciones que se están realizando por las empresas en esta materia, son**



4 de cada 10 canarios tendrá problemas de salud mental a causa de las condiciones laborales para 2026

una actuación de imagen e interesada que diluye la responsabilidad empresarial y deja indefensa a la población trabajadora, achacando los problemas de salud mental a problemas del individuo y ajenos a las condiciones de trabajo.

Los estudios realizados concluyen, que estar expuesta/o a factores de riesgos psicosociales como son: altas exigencias cuantitativas, baja autonomía para realizar el trabajo y bajas posibilidades de aplicar habilidades y cono-

cimientos, alta inseguridad, altas exigencias cuantitativas y bajas compensaciones aumenta las posibilidades de padecer depresión y otros problemas de salud asociados.

Una actuación frente a los factores de riesgos psicosociales, también permitiría, reducir las desigualdades ya que la exposición a estos riesgos es desigual, en concordancia con un mercado de trabajo segmentado. Donde las mujeres están más expuestas al bajo control y a la alta inseguridad y los hombres al bajo apoyo y al desequilibrio esfuerzo-compensaciones.

Desde CCOO Canarias, podemos afirmar que **los riesgos derivados de la organización del trabajo se pueden evitar con un verdadero compromiso y modificando las prácticas empresariales de gestión laboral que los provocan: reducir las cargas de trabajo a partir del aumento de las plantillas, limitar la inseguridad mediante el aumento de la estabilidad en el empleo, establecer métodos de trabajo participativos y con objetivos asumibles, reducir el conflicto trabajo/familia a partir de minimizar los cambios de jornada sin preavisos, el alargamiento de jornada o las jornadas incompatibles con la vida privada, pagar salarios que permitan cubrir las necesidades de las familias.** En definitiva, asegurar unas condiciones de empleo y trabajo dignas.

Ante esta situación, debemos actuar sobre las condiciones de empleo y trabajo, moldeando las prácticas de gestión laboral para promover un trabajo decente, saludable, más justo y democrático. Exigiendo el cumplimiento de la normativa vigente en seguridad y salud en el trabajo.



LA EXTREMA DERECHA, LOS BUENOS Y LOS MALOS

ARTÍCULO DE OPINIÓN

Mucho se dice en estos días lo exagerados que somos aquellos que vemos el peligro del avance de la extrema derecha en el mundo. Generalmente no se ve problema que, en base a la libertad de expresión y de ideología —que reconocemos constitucional y de derecho en cualquier país que se considere democrático— se permita la desinformación y discursos de odio continuos por parte de la derecha y extrema derecha.

Desde el final de la segunda guerra mundial han habido cuestiones que se han convertido en innegociables. Las líneas rojas intocables que marcó el acceso de la extrema derecha en Europa y sus consecuencias aberrantes fueron suficientes para que por fin toda la comunidad internacional se aunara en un dogma único, con el “no volverá a pasar” por bandera, integrando la ONU como la organización garante de esta máxima.

Igual el problema es el creer que el relato del pasado tiene un principio “macro”, en el día en que a las potencias europeas por fin les importó y se vieron en peligro, ese 1 de septiembre de 1939, muchos hasta ese día (e incluso después) eran partidarios de escuchar, de no intervenir, de comprobar primero lo que puede suponer para mi país, mi negocio

o mi partido la deriva de la situación. Algunos incluso rieron sus ocurrencias; pero es que durante ese impasse de pensar con calma de tomar una decisión, pasaron 10 años en los que ese movimiento de la cervecería de Munich se convirtió en la base de efectiva de todas las barbaridades de la segunda guerra mundial.

Es difícil ver la magnitud del problema en el que estamos si de la historia solo vemos las grandes fechas, si los intereses de los “buenos” nos hablan de que el problema empieza cuando le ha empezado a afectar. Pero, ¿y si los buenos no somos tan buenos, que hubiera pasado si la izquierda alemana no hubiera visto imposible que la población alemana se dejase obnubilar por 4 locos incoherentes?

Igual si ese marzo de 1933 las mentiras contra el comunismo no se hubieran creído, si las izquierdas se hubieran unido, si los católicos no hubieran negociado, si los de centro no hubieran votado...¿Sería otra la historia? No lo se pero muchas decisiones de gente de bien que apoyaron la maldad.

Cuando la extrema derecha en Alemania e Italia comenzó a retroceder en derechos de las personas, a discriminar, a crear leyes incoherentes con la propia democracia, a de-

sprestigiar las instituciones y quitarles el valor... si nos lo hubiéramos tomado en serio, ¿qué hubiera pasado?

Igual una reacción a tiempo de los grandes "buenos" de la Europa del momento Inglaterra y Francia hubiera sido suficiente para borrar de un plumazo una de las épocas más vergonzosas e inhumanas de nuestra historia reciente. Y dudo mucho que las personas de a pie o los

NOS ILUSIONARON CON SER CLASE MEDIA, PERO ESA FUE OTRA FALACIA, SI ALGO HA DEMOSTRADO LA HISTORIA ES QUE EN ESTE MUNDO SOLO HAY DOS CLASES, LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y EL PATRÓN

gobernantes de los países "buenos", pensasen que el final de su decisión de no decidir fuera la ser la muerte de 80 millones de personas, la destrucción de países y la división del mundo en dos.

Es mas, dudo mucho que los alemanes que se sintieron ilusionados por un partido demagogo que les prometía empleo, calidad de vida y les hablaba de lo fuerte y lo grande que era su patria y su tradición creyeran que la deriva final sería la que fue. Igual si, por poner un ejemplo, la persona que delató el escondite de los Frank hoy supiera cual iba a ser la consecuencia final de sus actos (o hubiera sabido que realmente los suyos no eran los "buenos"), hubiera actuado de otra manera.

Nunca lo sabremos, eso seguro, pero sí podemos intuir que no se convirtieron en los "malos" en un segundo y por una decisión. La deriva hacia el ideario crece de un sin fin de pequeñas cosas "sin importancia" que van poco a poco calando en personas cuyas vidas son tan abrumadoras, en trabajos precarios, viviendas indignas, carencia de medios para mantener sus familias, que se aferran irreme-



diablenamente a una certeza, la certeza de un señor con bigote que promete una solución, fácil y rápida a todos sus grandes problemas.

Y que lejos de señalar a los gobiernos de sus propias decisiones y tomar las medidas para mejorar la situación de las personas de a pie, inventan y regalan otro culpable de su situación, un culpable al que si puede llegar, no un ente alejado en un parlamento o gobierno que no le va a escuchar, no, una persona cercana en la que puede enfocar toda su rabia por su propia situación. Y no seamos ilusos, las izquierdas mundiales no lo hemos hecho tan absolutamente bien como para que una persona de a pie que desconoce y carece de ideología clara no escuche el discurso fácil y se lo crea.

Hoy, muchos sindicalistas de clase no entendemos cómo y por qué las personas trabajadoras están hoy en día apoyando y votando a su enemigo, damos por sentada la ideología de clase y olvidamos que nuestra historia no empieza hoy, que nos afecta, empezó cuando los gobiernos de ambos lados deciden que es necesario eliminar el concepto de clase, que la única forma en la que las grandes fortunas y los ciudadanos de primera no perdieran su influencia era la erradicación de la conciencia



de clase. Llevar al mas absoluto olvido la sensación de comunidad y de pertenencia, los gobernantes de todo el mundo hicieron muy bien su trabajo, crearon sus propias normas del juego y nosotros caímos en la trampa.

Al final hoy somos dignos Sims, personajes de videojuego que son manejados a su antojo por una persona de "verdad", que tiene un interés y un propósito único, ganar el juego o llegar cada vez más alto. Y ahí estamos —benditos personajes— manejados de un lado a otro: hoy poniendo un huerto y mañana cogiendo las armas para matar enemigos falsos, y felices porque cumplimos con nuestro papel. Pero nuestro papel en qué obra, una de los grandes días de las personas que mañana nos contarán que son "los Buenos" y que tienen el poder para contar su relato y hacérselo creer o estamos viviendo nuestra propia historia, esa de una persona de barrio que se levanta cada día para ir a trabajar en un trabajo precario, desde una vivienda indigna, y que carece de medios para mantener a sus familias.

¿Os suena?

Si la historia es la misma contada desde el principio, los grandes pensadores de las élites han leído exactamente lo que debían hacer para ganar el juego, la extrema derecha nunca dejó de existir, estaba latente esperando el momento en el que el campo de juego le fuera propicio, y mientras tanto nos premiaron con medios de comunicación que nos hicieron la ilusión de que estábamos informados.

Sin contarnos que solo sabíamos lo que ellos querían que supiéramos. Nos regaló divertimentos que nos permitían comunicarnos y relacionarnos de forma individualizada desde casa, sin decirnos que ellos eran sus dueños y que iban a usarlos para manipular nuestras mentes. Nos regaló la ilusión de igualdad sin decirnos que en sus reglas del juego aunque nosotros ganásemos una miseria ellos aun estarían mejor. Lo que no supimos ver es que la manzana estaba envenenada, el hambre de libertad y la necesidad de esperar algo mejor nos vuelve a jugar una mala pasada.

Nos creímos ganadores, y efectivamente lo fuimos, pero el regalo del "bienestar" y de los "estados de derecho" nos ha hecho olvidar-

nos de nuestra propia fuerza e identidad, del concepto de clase de las personas trabajadoras y aun peor de enfocar nuestra ira e indignación al verdadero enemigo, al "patrón" sin escrúpulos que va en contra de los derechos de las personas trabajadoras, a las elites que desprecian a la clase trabajadora cuando no han trabajado en su vida, a las grandes fortunas y herederos que se benefician de las penurias de las personas a las que considera indignas, de otra clase, no nos equivoquemos nos ilusionaron con ser clase media, pero esa fue otra falacia, si algo ha demostrado la historia es que en este mundo sólo hay dos clases, las personas trabajadoras y el patrón. Algunos verán en estas reflexiones una exageración pero por un momento juguemos... si estoy rodeada de enemigos y se que solo con la fuerza no puedo ganar... igual decido ser el Julio Cesar de turno y poner en práctica el divide y vencerás.

Igual cuando fueron a por los gitanos debería haber dicho no toques a esa gente que son clase trabajadora, igual cuando fueron a por los extranjeros debe decir no toques a mi clase trabajadora, igual cuando fueron a por las mujeres debimos decir no toques a mi clase trabajadora, igual cuando fueron a por un sindicalista debimos decir no toques a mi clase trabajadora e igual aun no es tarde y estamos a tiempo de volver a vencer.

Aun con la esperanza de que la historia se repita solo en lo positivo, en el No pasaran, y que no sea demasiado tarde, ojalá esta vez tomemos la decisión antes, nos unamos antes y entendamos antes que solo hay un enemigo "la extrema derecha" y solo una solución. La unidad de la clase trabajadora.

**Avance de
la extrema
derecha en
el mundo.**

EXPERIENCIAS EN ITALIA, FRANCIA, BRASIL Y ESPAÑA



PALESTINA



LIBRE

Adriano Panzeri

MAYO 2024



**POR EL PLENO EMPLEO:
MENOS JORNADA,
MEJORES SALARIOS**



comisiones obreras Canarias