

Sindicato [del griego syndikos] "hacer justicia"

SYNDIKO

CCOO IIII
L'Aragant Las Marinas

CCOO L'Aragant Las Marinas
Las Noticias de la Unión
Noviembre / 2017, Número 05

25 N



DÍA INTERNACIONAL
CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

SUMARIO

SYNDIKO NÚM. 05
CC.OO. L'ALACANTÍ LES MARINES

>>> Equipo

- > Vanesa Parra
- > Vicente Alcaraz
- > José María Ruíz [Pepo]

>>> Colabora

- > FCyS
- > FSS
- > FE
- > Sección CC00 FGV
- > Javier Pérez Ferre
- > Chema Rubio
- > María Candelas
- > Consuelo Navarro
- > Felipe Vicedo
- > Rafa Ruíz

>> www.pv.ccoo.es/alacantimarines >> facebook ccoo-pvalacanti-marines >> twitter @ccooam >> youtube SYNDIKO CC00 L'alacantí Les Marines



Your text here...

EDITORIAL

A por ellos,
Oe, oe, oe...

04



25 N OTRA VEZ

Sí, otro año
más, y cada
vez con más
argumentos

06



18 N

¿Por qué esta mo-
vilización unitaria?
#FinançamentJust

10



FCyS

Los
impagos de
salarios
continúan
azotando
al sector
de limpieza

14



FSS

Subrogación,
subrogación,
subrogación.

16



FE

Sexennis a la
Valenciana

18



SALUD LABO- RAL

Leyendas
urbanas sobre
la prevención

20



SABIAS QUÉ?

Hay muchos
tipos de
indemnización

22



CUL- TURA

Gloria
Fuertes

24



RIN CÓN JURÍ DICO

No se pueden
negociar modi-
ficaciones de un
convenio colecti-
vo a espaldas de
otro sindicato...

26



BREVES

> ¡Se nos
jubila Mari!

> Musgrave

> Continúa
la huelga del
Tram

28



AGEN- DA

Sigue
informado/a
sobre
próximas
acciones y
convocato-
rias

34

A POR ELLOS
OE, OE, OE ...



Después de años sufriendo una de las mayores crisis del sistema, donde la mayor parte de los recortes han sido a los derechos de la clase trabajadora, justo en el momento en el que debemos hacer los esfuerzos por recuperar lo que nos han robado [los ladrones tienen nombre ya que mientras unos nos empobrecíamos otros aumentaban su riqueza], la oligarquía española y la burguesía catalana abren un conflicto que está arrastrando al conjunto de la sociedad hacia posiciones de desconcierto y desaliento. ¿Desde qué punto de vista un ser normal puede defender el boicot a un pueblo sabiendo que a quién hace daño es a las trabajadoras y trabajadores? ¿Cómo es posible que una ex ministra del PSOE que come en una cadena de comida basura americana dice que no vuelve porque le han dado una botella de agua Font Vella? ¿Qué tienen en la cabeza esos que gritan a por

ellos, boicotean los productos catalanes, pero bajo ningún concepto quieren que puedan elegir su futuro? Entre esas cabezas huecas, hay también algunas rapadas, que son los mismos que ocultos en la noche realizaron pintadas en la sede de CCOO en Alicante, llamándonos separatistas y traidores.

Y sí, desde SYNDIKO también gritamos A POR ELLOS, OE, OE, OE. A por los derechos robados, como han conseguido las compañeras de las residencias en EUSKADI después de más de un año de huelgas, como lo están peleando los trabajadores y trabajadoras de FGV a pesar de la brutalidad empresarial –en este caso la consellería– que despide a dos maquinistas por hacer huelga, como se pelea en enseñanza por los sexenios, o en el hospital de la marina para revertirlo al sistema público. Las compañeras de limpiezas de la empresa Raspeig vuelven a tener problemas para que el empresario les pague lo que ya han trabajado, y lo tienen claro, se movilizan.

También vamos a por ellos, oe, oe, oe, a por la financiación de nuestro territorio, para recibir lo que en justicia nos merecemos. El 18 nos manifestamos en Valencia, a las 18h. Todos reconocen la infrafinanciación, pero pasan los años y ni podemos ni queremos seguir así.

Pelemos en cada empresa, en cada localidad, en este número colabora la comarca del Vinalopo Vega Baja, para que los derechos no nos sean recortados, con el objetivo de recuperarlos, dependiendo de cómo tengamos las fuerzas, que también nos han querido robar. Lo tenemos claro, VAMOS A POR ELLOS.

Otra vez

SÍ, otro año más, y cada vez con más argumentos... El 25 de noviembre, Día Internacional para la Erradicación de la Violencia de Género es el día visible que pone de relieve la urgente necesidad de conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Visible? En realidad, todos los días hay violencia contra las mujeres.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género regula y ordena los recursos, la prevención, la asistencia, el aparato judicial... Violencia de género entendida como "la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia."

Pero la violencia de género, las violencias machistas son mucho más... es mucho más amplia, es sutil y es sangrantemente visible, es institucional, es cotidiana, está en la base y está en todo... Las violencias machistas son la manifestación del dominio masculino; trasciende a las relaciones "íntimas" para abarcar todos los rincones del planeta y de la historia.



25 de noviembre



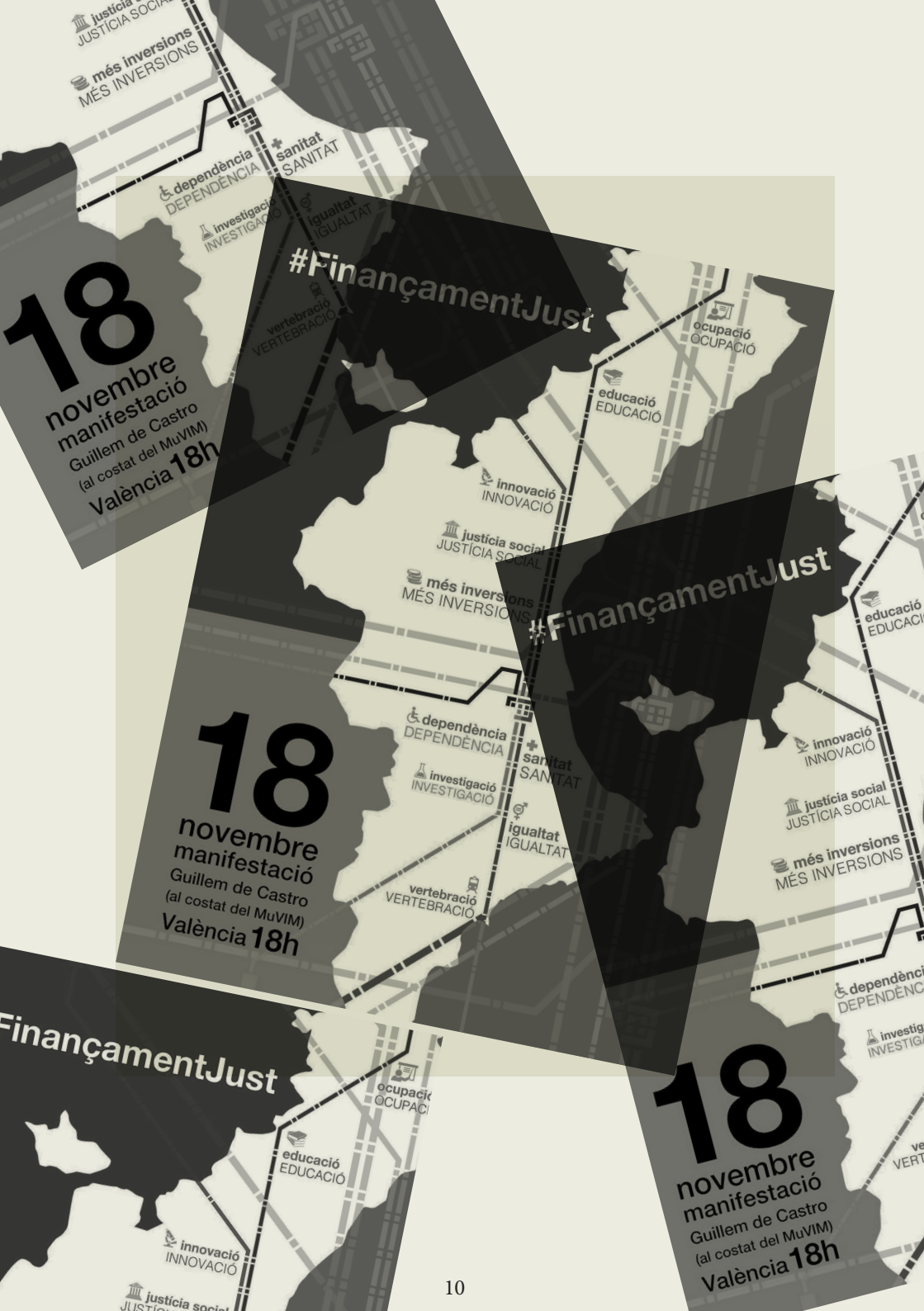
Documental. Rompe el molde.
Tu proyecto laboral sin trampas sexistas

En el mundo laboral se manifiesta en todas en cada una de las desigualdades entre mujeres y hombres; en los casos de acoso sexual, en las preguntas en las entrevistas de trabajo a las mujeres por su maternidad, en las cifra de paro y contratación, en la brecha salarial, en las miserables e insuficientes pensiones de viudedad, en la desigualdad en los puestos de poder y de toma de decisiones, en la perpetua división sexual del trabajo... Una división sexual que sigue separando el trabajo en productivo y reproductivo, asignando a cada sexo el lugar que le toca en este sistema patriarcal... El lugar de las mujeres? El desvalorizado, el reproductivo, del que en casa somos responsables y hacemos gratis, el que se refleja en el mercado de trabajo con profesiones feminizadas relacionadas con las tareas del cuidado, segregación horizontal, desvalorización...

En la UI L'Alacantí Les Marines de CCOOPV hemos puesto en marcha un proyecto de trabajo y sensibilización en centros de Educación Secundaria Obligatoria cuyo objetivo es visibilizar a las mujeres en sectores tradicionalmente masculinos, mujeres que estu-

dian y trabajan en la actualidad en sectores productivos, desarrollando profesiones que han sido coto cerrado de los chicos. Pues hay chicas fontaneras, electricistas, mecánicas, albañilas, aparejadoras, ingenieras... las hay, y es necesario que se hagan visibles, que muestren esa realidad y que las chicas que están decidiendo cual va a ser su futuro profesional tengan esas referencias. Desde el sindicato queremos potenciar la trasgresión de roles estereotipados por razón de sexo, mediante el impulso y promoción de la participación de las mujeres en especialidades de la Formación Profesional en las que actualmente están subrepresentadas. Así, queremos promover, desde la perspectiva sindical, la eliminación de los estereotipos de género que se detectan en el mercado de trabajo a través de la elaboración de materiales coeducativos.

Y ese el camino para acabar con las violencias machistas, activar todo lo necesario para conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, porque solo de esta manera, construyendo una sociedad igualitaria, erradicaremos la violencia de género.



Desde CCOO a lo largo de estos años hemos estado reclamando, exigiendo de los poderes públicos una forma de gobierno nueva donde se prime el interés de la clase trabajadora así como las clases populares. Y hemos puesto énfasis en unos servicios públicos que son el principal factor de redistribución de la renta y baluarte de un estado social de derecho. Así mismo, frente a las diferentes opresiones del sistema capitalista y las políticas neoliberales hemos insistido en la estrategia sindical de generar espacios unitarios de acción sociopolítica. Ser operativos en acumular fuerzas para conseguir andar el camino para el cumplimiento de los objetivos sindicales y de clase.

Por ello que el 18 de NOVIEMBRE en VALENCIA hemos ayudado a construir un espacio unitario de reivindicación y movilización para reclamar y exigir con contundencia a Madrid, al gobierno del estado español UNA FINANCIACIÓN JUSTA.

Somos promotores de esta acción, CCOO PV, UGT PV, PSPV, COMPROMÍS Y PODEMOS, se adhieren otras muchas organizaciones del ámbito del PV y concretamente de nuestras comarcas alicantinas.

¿Por qué esta movilización unitaria?

>>> Continúa pág. siguiente

#FinançamentJust

>>> Porque aunque representamos el 11% de la población, la Comunidad recibe el 3.5% del total del estado en inversiones. 330 millones menos de media.

>>> Porque con una justa financiación podríamos construir 78 nuevas escuelas, y crear nuevos puestos de trabajo en educación pública.

>>> Porque con la justa financiación podríamos construir 41 hospitales, uno más por comarca, y no existirían las listas de espera actuales.

>>> Una financiación justa eliminaría la lista de espera de las personas en situación de dependencia, generando más residencias públicas y permitiría dar de alta en la seguridad social a la figura de cuidadoras/es familiares.

>>> Tendríamos más recursos para aumentar las becas universitarias en investigación y desarrollo.

>>> Con una financiación más justa a través de la mejora en la innovación se podría mejorar la productividad empresarial y evitar así que nuestra gente más preparada se vaya de nuestra comunidad.

>>> Necesitamos una financiación justa para financiar el pacto valenciano contra la violencia de género y unos servicios sociales adecuados a la realidad actual.

>>> Necesitamos mejores infraestructuras ferroviarias y viarias para conectar mejor el territorio.

>>> Justa financiación para mejorar el sistema de protección laboral a través de la suficiente dotación de los juzgados de lo social, inspección de trabajo, etc.

>>> Necesitamos desarrollar un nuevo modelo productivo y energético, de sectores alternativos sostenibles y con trabajo decente.

>>> Necesitamos una financiación justa para invertir en planes de ocupación que protejan a la clase trabajadora, y dar oportunidades dignas a nuestra juventud.

>>> Mejores condiciones para garantizar la movilidad sostenible.

>>> Una financiación justa para desarrollar la Estrategia valenciana de energía y cambio climático., con mayores dotaciones en recursos humanos, materiales y equipos para mantener entre otras nuestros bosques y reducir los riesgos de incendios forestales.



A fin de cuentas, **#UnFinançamentJust** nos permitiría corregir graves desigualdades sociales y económicas para el conjunto de las personas que trabajamos, vivimos en el conjunto de comarcas de la Comunidad Valenciana. Que contribuimos a las arcas del estado español y que hoy por hoy no recibimos de manera equilibrada a nuestra realidad social y poblacional.

Por ello, os animamos a participar, venir con CCOO, viajaremos en autobús hasta Valencia, si estas interesado/a ponte en contacto con el compañero Pepo en el siguiente email jmrolmos@pv.ccoo.es

LOS IMPAGOS DE SALARIOS CONTINUAN AZOTANDO AL SECTOR DE LIMPIEZA

FCyS

CONSTRUCCIÓN Y
SERVICIOS

Actualmente nos encontramos con distintos frentes abiertos en relación a la falta de cobro por parte de l@s trabajador@s de limpieza de dos contrataciones públicas. Se trata de las trabajadoras de la contrata de limpieza de las dependencias y sedes judiciales de Alicante adjudicadas a la empresa "Netalia" cuyos propietarios lo son a su vez de "Limpiezas y Mantenimientos Raspeig", empresa que arrastra una larga trayectoria de falta de pago a las trabajadoras y trabajadores de las numerosas contrataciones de las que son y han sido adjudicatarios. Esta contrata abarca las localidades de Denia, Benidorm, San Vicente del Raspeig, Villajoyosa, Novelda, Elda, Villena, Ibi, Alcoy, Elche, Torrevecilla y Orihuela. Hoy 31/10/17 hemos llevado a cabo concentración de protesta en los Juzgados de Elche con una

amplia participación de la plantilla que pide que de una vez la Administración pública intervenga y se acabe con esta situación en la que no sólo se adeudan a fecha de hoy los salarios de septiembre y próximamente octubre, sino que el retraso en el abono de salarios viene siendo desgraciadamente lo habitual para esta empresa.

Por otro lado vivimos una situación similar con las trabajadoras de la contrata de limpieza de los colegios y dependencias municipales de Albufera, donde a día de hoy tenemos convocada huelga indefinida que dará comienzo el próximo 6/11/17, y concentración de protesta el 3/11/17. Estas trabajadoras todavía no han cobrado septiembre y vienen sufriendo durante todos estos

años retrasos continuados en el cobro de salarios, con la incertidumbre añadida de la finalización de la contrata e incorporación de la nueva empresa adjudicataria al servicio que fruto de la deuda contraída por la actual empresa plantea un complicado escenario de cara a la subrogación y pago de salarios al conjunto de trabajadoras/es.

De nuevo volvemos a padecer la pasividad y desvinculación de las Administraciones públicas frente a los problemas de l@s trabajador@s que conforman las plantillas de los servicios "externalizados". Es una prioridad para este sindicato involucrar a las Administraciones públicas y resaltar que como órganos contratantes deben ser responsables de los trabajadores que ocupan sus contrataciones públicas y adoptar las medidas necesarias para estar a la altura en la resolución de conflictos que ataquen los intereses laborales del personal a su servicio.



SUBROGACIÓN

SANIDAD Y SECTORES SOCIOSANITARIOS
FSS

Allá por el año 2009 comienza la andadura del Hospital de Denia y todo el Departamento de Salud gestionado en forma de Concesión Administrativa por la empresa privada Marina Salud. En el Pliego de Condiciones del contrato suscrito entre la Consellería de Sanitat [PP-PV en aquel momento] y Marina Salud, se especificaba literalmente que si la Concesionaria tenía la intención de Subrogar [externalizar] algún servicio sanitario del Hospital tenía que contar para ello con el permiso previo y consentimiento por escrito de la Consellería de Sanitat.

Llegado el mes de Septiembre del año 2012 Marina Salud procede a Subrogar el Laboratorio del Hospital de Denia. No existe documento alguno donde se especifique la aceptación de esa externalización por parte de la Consellería de Sanitat. Oídos sordos del PP-PV y política de "hechos consumados" para beneficio de las empresas privadas Marina Salud y Unilabs Desarrollos, que es la empresa que se adjudica la gestión del Laboratorio.

Consecuencias para la plantilla: Sus Servicios Prestados dejan de puntuar para la Bolsa de Trabajo de la Consellería, ya no son reconocidos, pues en la Orden de Bolsa de Trabajo de la Consellería se especifica que puntuarán los Servicios Prestados para Instituciones directa o indirectamente gestionadas por la Consellería. Al ser considerada Unilabs como una empresa privada trabajadoras y trabajadores pierden el derecho de puntuar en Bolsa.

"LOS PAPELES SECRETOS DE LA CONSELLERÍA DE SANITAT Y MARINA SALUD EN EL DEPARTAMENTO DE SALUD DE DENIA"

Avanzamos y llegamos a Septiembre de 2017, fecha en la que Unilabs anuncia que se retira de la gestión del laboratorio por problemas económicos y Marina Salud, en vez de volver a asumir a la plantilla, procede a otra nueva subrogación, ésta vez a la empresa Analiza Lab. Es la gota que colma el vaso, los trabajadores y las trabajadoras se movilizan y exigen a esta nueva Consellería [PSOE-COMPROMÍS-PODEMOS] que esta vez SÍ haga cumplir lo que decía el Pliego de Condiciones: "permiso previo".

Al ver las movilizaciones, Consellería recibe a los representantes de la plantilla, y, en esa reunión, les explica que existe un documento del año 2012 en el que Marina Salud anunciaba que podría externalizar cualquier servicio sanitario o no, que el PP-PV no se opuso a ello en aquel momento ni puso ningún pero a dicho documento, y que, oh sorpresa, la actual Consellería se acaba de encontrar ese documento en el cajón de una mesa... Documento que a día de hoy no ha sido dado a conocer ni colgado en el famoso "Portal de Transparencia".



SUBROGACIÓN

¡Qué bien se vivía en la oposición Puig, Oltra, Montón!

¡Cuántas declaraciones en les Corts anunciando la REVERSIÓN de la Sanidad al Sistema Público!

¿Veremos algún día la Reversión del Hospital de Denia al sistema público sanitario? O ¿seguiremos engordando los bolsillos de las empresas privadas?

Y, mientras tanto, los trabajadores perdiendo derechos, y los usuarios sufriendo la Sanidad gestionada por una empresa privada.

SUBROGACIÓN

Sexennis

Els anomenats sexennis són una **conquesta laboral i retributiva del sector docent** encara vedada al País Valencià al professorat interí i amb pagament delegat. Reconeix l'esforç i la necessitat de la formació permanent del professorat i la seua implicació en les activitats i els projectes de millora de la qualitat dels centres educatius.

Ara se'ns anuncia un decret que planteja una regularització gradual de la situació que s'estendrà fins a 2020. Arriba tardísim. De fet, arriba 2 anys després del canvi de Consell, 4 anys després de que regulara aquesta discriminació la última de les Comunitats, 7 anys després de la sentència del TJUE de 22 de desembre de 2010, 5 anys després que el Suprem sentenciara l'assumpte el 22/10/2012, i 2 anys després del pronunciament del Constitucional sobre aquest tema i de que els tribunals d'Alacant dictaren la **primera sentència de l'Estat reconeixent la retroactivitat completa a instàncies de CCOOPV**.

Podem seguir i hem de seguir: aquesta equiparació laboral i retributiva arriba 15 anys després de l'obligació d'adaptar la norma espanyola a la directiva 1999/70/CE, 10 després de la publicació de l'EBEP, 8 després del reconeixent de triennis, i 6 anys després del Decret Vela i la derogació (Ordre 65/2012) de la regulació valenciana dels sexennis imposada pel mateix PP que ens arruinava l'educació (i la Comunitat) amb retallades, ocurrences i el forat de CIEGSA.

En definitiva, aquesta equiparació laboral tardana és molt insuficient com està plantejada.

Arriba

Valencià

És en aquest punt on **l'estratègia de CCOOPV** ha sigut diferent. Una vegada recuperada la regulació (Decret 99/2014 i Ordre 54/2014), centrarem l'actuació sindical en l'eliminació de la disposició 28.2 de la Llei de Pressupostos que obligava la judicialització de les reclamacions individuals. Ho ferem incansablement des de la Junta de Personal d'Alacant, des de Mesa de Negociació i amb esmenes defensades pels partits polítics en les Corts. Al mateix temps, i també com a estratègia de pressió sindical, encetarem una campanya de reclamacions que, en via judicial, va donar fruits el 3 de novembre de 2015 amb l'esmentat primer reconeixement de sexennis amb retroactivitat de tot l'Estat.

Per tant, ha sigut l'estratègia sindical i jurídica i l'afiliació de CCOO qui ha fet valdre, en seu judicial, el **principi de no discriminació laboral i salarial** establert amb l'esmentada Directiva Europea 1999/70/CE relativa a l'**Acord Marc** de la CES, la UNICE i el CEEP.

Arribats a aquest punt, és clar que el decret que es pretén ara, podria ser qualificat de **prevaricador des del moment que ignora la realitat legal i jurisprudencial existent**. Per açò és urgent començar quan abans la negociació de l'abast que Consell i Conselleria estan disposats a posar damunt la taula en quan a la retroactivitat d'aquest dret que s'estén ara al professorat interí i de quan ho estendrà al professorat amb pagament delegat. Tot en aplicació de l'esmentat principi de no discriminació i de les sentències guanyades a Elx i Alacant per serveis jurídics de CCOOPV.

Aconseguir **el reconeixement retroactiu és ara l'objectiu de CCOO**. És el moment d'exigir el que és nostre i de recuperar tot l'arrabassat, sexennis inclosos. Per a això també sabem que necessitem i reclamem un finançament just per al nostre territori, que ho serà per als nostres serveis públics, tot l'alumnat i el nostre professorat. **Mobilitza't**.

Para que se catalogue accidente in itinere el trayecto desde el domicilio hasta el centro de trabajo no debe durar más de media hora.

El accidente laboral **in itinere** es aquel que se produce durante el desplazamiento que realiza la persona trabajadora para ir y volver del trabajo a su domicilio. Es decir, la lesión o contingencia que sufra en el tiempo que emplea para desplazarse de su residencia habitual al centro de trabajo. Realmente no está regulado ni el tiempo necesario para realizar dicho trayecto ni el recorrido en sí. Siempre se habla de un recorrido "habitual" y un tiempo "razonable".

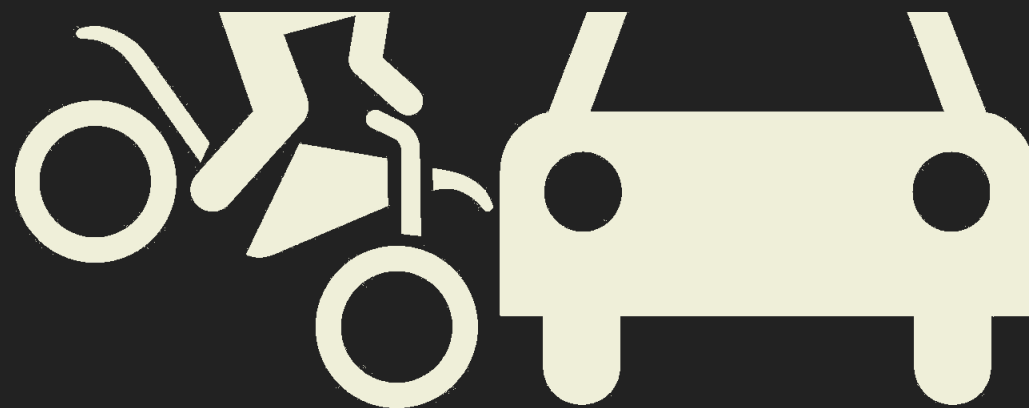
Vamos de definir brevemente los dos extremos, es decir qué se entiende por residencia habitual y centro de trabajo.

>> El concepto de 'residencia habitual' ha sido muy cambiante en los últimos años debido a las diferentes interpretaciones judiciales influenciadas por la gran variedad de casuísticas sociales. Si a finales de los años 90 'residencia habitual' significaba 'mi casa' [propia o en alquiler], hoy en día El Tribunal Supremo entiende que lo relevante no es el domicilio del trabajador, sino el punto normal de llegada y partida. Esto permite calificar como accidente de trabajo el sufrido en el trayecto de ida y vuelta del trabajo o del domicilio a un restaurante para comer, por ejemplo.

>> Respecto a la vuelta desde su "centro de trabajo", después de varias sentencias se llega a la determinación de que "centro de trabajo" es idéntico a "lugar de trabajo", es decir cualquier área a los que los trabajadores y trabajadoras puedan acceder o permanecer por razones de trabajo. Esto significa que no sólo saliendo de mi "centro de trabajo", podemos tener un accidente de trabajo "in itinere", sino también saliendo de mi "lugar de trabajo". Esto es muy importante puesto que no hace falta que esté en "mi empresa" para sufrir este tipo de accidente, sino que puedo estar en casa de un cliente, un proveedor, etc y salir de allí para dirigirme a mi residencia.

SALUD LABORAL

LEYENDAS URBANAS SOBRE LA PREVENCIÓN QUE SON FALSAS Y LO DEBEMOS SABER



[TERCERA PARTE]

Tenemos la sensación que hay muchas personas que piensan que la indemnización solo se produce como consecuencia de un despido, y además cada vez es más complicado acceder a ella, ya que van reduciendo las cuantías para beneficiar a los empresarios. Esto último es cierto, no en vano CCOO convocó unas cuantas huelgas generales tratando de impedir entre otras cuestiones, la rebaja en la indemnización por despido.

Pero hay más indemnizaciones que podemos exigir y es bueno que conozcas.

>> Por incumplimientos de movilidad geográfica

En los supuesto de movilidad geográfica del art. 40 ET, el trabajador puede rescindir su contrato de trabajo, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades, una vez que la empresa le notifica el traslado.

>> Por modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Cuando la empresa notifica al trabajador que sus condiciones de trabajo van a sufrir una modificación en alguna de las siguientes materias jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento o en sus funciones que sobre pasen los límites de la movilidad funcional, art. 41 ET; y el trabajador que resulta perjudicado por esa modificación sustancial podrá extinguir su contrato percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 9 meses.

>> Por incumplimiento de reincorporación en excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria, art. 46.2 ET, por si misma no tiene ningún tipo de indemnización, ahora bien, cuando el trabajador solicita su reingreso a la empresa tras su finalización, y ésta le deniega el derecho a reincorporarse, o bien le responde que no hay vacantes y después contrata un trabajador para las mismas funciones del excedente, éste último se considera que está despedido, por lo que puede demandar a la empresa por despido improcedente, percibido la indemnización correspondiente.

>> Por finalización de contrato temporal

Al finalizar un contrato por obra o servicio determinado o un contrato eventual por circunstancias de producción, el trabajador debe percibir una indemnización consistente en 12 días por año trabajado o su parte proporcional, tal como se indica en el art. 49.1.c ET.

>> Por incumplimiento grave de la empresa

Este supuesto corresponde a la “extinción por voluntad del trabajador” del art. 50 ET, para los supuestos de falta de pago de salario o retrasos continuados, o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin respetar el procedimiento previsto para ellas y que vayan contra la dignidad del trabajador. En cuyo caso la indemnización es la correspondiente al despido improcedente.

¿SABIAS QUÉ?

HAY MUCHOS TIPOS DE INDEMNIZACIÓN

CULTURA

...y quien soy yo para hablar de Gloria Fuertes? Pero es entonces cuando me sumerjo en la lectura de sus poemas, de su vida, de sus anécdotas y ella me convence, me dice que amemos con libertad y con locura, y me dice, sobre todo, que las personas simples somos extraordinarias, que ella y todas y todos nosotros, somos seres extraordinarios.

[Nevenka Rubio, en la presentación del homenaje a Gloria Fuertes. Alicante 26 de Oct.]



GLORIA FUERTES

"Nací en la calle de La Espada y viví en Dos Hermanas, Tres Peces y Cuatro Caminos. Barrio de gente obrera, mucha necesidad, mucha puta y algún convento."

Guerra, posguerra, una España franquista y rancia. Muere su madre; muere su hermano; mueren dos novios, conoce de primera mano el hambre y la muerte, la guerra marca su vida entera. "qué mal género es el género humano" decía ella. Mientras esto sucede, Gloria Fuertes, escribe.

Es una mujer que se preocupó de los demás, reivindicó a los que nada tenían, y no es que preste su voz a los más desfavorecidos, sino que grita con ellos, compartiendo el plato vacío y el corazón desolado. Escribió a favor del pobre, de la prostituta y del mendigo. Fue, muy a pesar suyo, ya que nunca quiso encasillarse, una poeta social. Su mundo es el mundo de la clase baja que sufre la explotación y que necesita ser cantada para llamar la atención sobre su problemática, el mundo de donde ella salió.

Vengo de abajo
Quizás por eso nunca dejaré a los del barrio
Tiro hacia arriba,
La pupila del pobre me tiene viva,
Salud, trabajo, es todo lo que tiene el que está abajo
Le doy cultura al que aún no sabe leer con su estatura.
Le leo versos al hombre más sencillez del universo.

Una de las constantes que animan su obra y una de las que más me han impactado, es su pacifismo radical, innegociable y su obra constituye uno de los ejemplos más extensos de compromiso con la consecución de la paz y la denuncia de la violencia y quienes la promueven.

Pocas monografías, al menos en castellano, se han dedicado a recoger los esfuerzos de las mujeres en su lucha contra las guerras y contra la violencia. Las mujeres han participado, han sufrido y se las ha utilizado en todas las guerras pero apenas se las incluye en los procesos de paz, por eso de la importancia que la obra de Gloria tiene en lo relativo a este punto de vista.

La poesía de Fuertes es una producción contestataria que se apoya en varios linderos de subversión social y lo mismo puede decirse del ámbito de su identidad sexual. En el caso de la literatura femenina española del siglo XX, contrariamente a los que ocurre con la producción poética gay, la escritura lírica lesbiana en España no se ha caracterizado por una apertura pública hasta muy recientemente, siendo acaso, Andrea Luca (Madrid 1957) la primera autora que abiertamente expresó su motivación lesbiana.

Me siento abierta a todo
Como un ojal inmenso,
Que no encuentra botón donde
abrocharse para siempre.



Haced un hueco y leed a
Gloria Fuertes, merece la pena

JURÍDICO

El histórico convenio del transporte de viajeros de la provincia de Alicante siempre ha sido fuente de una muy intensa interpretación jurídica al efecto de corregir conductas ilícitas y contrarias a Derecho que proliferan en el mismo.

La última enmienda proveniente del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana pone en su sitio a la UGT y a las tres patronales firmantes del convenio en el mes de abril del 2015. Un convenio que CCOO no firma por entender que en aspectos como la jornada y las interrupciones que la fraccionan, son hechos que endurecen y perjudican las condiciones de trabajo en el sector.

Pero el hecho enjuiciado surge a raíz de la nueva interpretación que hace el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la forma de que conceptos salariales deben estar incluidos en los días de descanso por vacaciones.

RINCÓN

En ese sentido, UGT unilateralmente y sin convocar al otro sindicato mayoritario que es CCOO, citó a las patronales a una reunión del órgano que interpreta lo pactado en el convenio colectivo (la Comisión Paritaria) y procede a modificar lo dispuesto en cuanto a la retribución de las vacaciones, reinterpretando a la baja la jurisprudencia del TSJUE, excluyendo conceptos y limitando la aplicación en el tiempo de la medida.

Por supuesto que CCOO, cuando tiene conocimiento de ese acuerdo a través del Boletín Oficial, convoca a sus representantes sindicales y adoptan una posición unánime: el derecho de estar en la mesa de negociación es un derecho ganado en los procesos electorales y que cualquier artificio para hurtar esa representación, debe ser respondida, máxime cuando lo acordado es un empeoramiento de lo obtenido en los Tribunales.

La Comisión paritaria es, ante todo, un órgano de aplicación, interpretación y administración del Convenio, pero ello no quiere decir que el convenio pueda otorgar a la Comisión Paritaria funciones de reforma o ampliación de lo pactado en el Convenio, (que son propias de las Comisiones Negociadoras) de modo que si se utiliza esa vía, podría anularse el artículo por la invasión de funciones de la Comisión Paritaria, que se reservan y son exclusivas de la Comisión negociadora.

NO SE PUEDEN NEGOCIAR MODIFICACIONES DE UN CONVENIO COLECTIVO A ESPALDAS DE OTRO SINDICATO, POR MUCHO QUE ESTE NO LO HAYA SUSCRITO

Pero el Alto Tribunal valenciano no se detiene con esa reprimenda y vuelve a dar la razón a CCOO en otros aspectos. En la segunda de las peticiones formuladas por el sindicato, y que son estimadas, anula la parte en que la UGT y las patronales habían excluido determinados conceptos salariales del cálculo del valor de las vacaciones, y por tanto, reducido su cuantía. Conceptos que han de estar incluidos en la retribución de las vacaciones.

Por último, el TSJ se extraña de lo insólito de retribuir las vacaciones en un momento diferente al del disfrute, (en concreto en el mes de febrero del año siguiente) y que asimismo, se haya pactado asombrosamente eliminar los atrasos correspondientes al 2016 y los intereses devengados por estos. En definitiva, se estima íntegramente la demanda interpuesta por CCOO y sitúa el próximo escenario en intentar esbozar como será la reacción de UGT y las patronales:

¿Volverán a caer en la tentación de volver a firmar [esta vez con CCOO delante] un texto de recortes?





SE NOS JUBILA

**MUCHAS GRACIAS Y MUCHA
SUERTE, COMPAÑERA,
NO NOS OLVIDES!**

MARI

Que una compañera, después de casi cuarenta años de trabajo se jubile es, por supuesto, una buena noticia y nos alegramos por ella. Dicho lo cual, que una compañera, después de cuarenta años de entrega y dedicación a este sindicato y a quienes, sindicalistas o afiliación, pasamos por aquí, se nos jubile va a ser una pérdida que ya estamos sintiendo.

Mari ha sido, para la mayoría, la primera cara, la primera voz, el primer consejo de este sindicato. Quien nos recibía y nos acompañaba por los vericuetos, físicos y organizativos de Comisiones Obreras. Su apoyo, sus ánimos cuando lo necesitamos, sus riñas cuando nos las ganábamos, sus opiniones y sus conversaciones han sido y son un lujo acción sindical.

Desde la entrada en el comité de empresa de Musgrave l@s compañer@s de CCOO no han parado de conseguir éxito tras éxito: acabaron con el exceso de horas anual que la empresa se quedaba para ella, consiguieron que los 15 minutos de almuerzo en la línea mayorista no tuvieran que recuperarlos, que los domingos y festivos se pagaran y que el trabajo fuera voluntario [como decía el convenio, por encima de lo que indicaba el contrato], que las jornadas de 48h que se venían haciendo desaparecieran, que los horarios estén con tiempo de antelación suficiente para poder conciliar la vida laboral y la familiar, subidas de categoría en ambas líneas [minorista y mayorista], que la lactancia se calcule correctamente [antes contabilizaban el periodo vacacional dentro del cálculo], asesoramiento a l@s compañer@s que se los quería mover de centro forzosamente con engaños, que la empresa entregue toda la documentación que tenía que haber entregado siempre por ley, que nuestr@s compañer@s estén siempre informados de sus derechos y de los cambios de convenio ... En la mayoría de los casos, después de intentarlo de buena fe, lo han conseguido acudiendo a la inspección de trabajo y/o a los tribunales.

BREVES

Los sindicatos y sus delegados y delegadas son costosos para la empresa, no por el uso de sus horas sindicales, sino porque ponen coto a los desmanes del empresario de turno. Porque, cuando hacen bien su trabajo, como l@s delegad@s de CCOO en Musgrave, consiguen mantener unos mínimos de dignidad contra unos empresarios que siempre buscan la máxima explotación de l@s trabajador@s para maximizar su beneficio. Sus beneficios siempre salen del mismo lado: de nuestras espaldas. Por eso la empresa, desde entonces, no ha hecho más que reprimir a los delegados de CCOO en la empresa. A Noelia, una compañera que no almorzaba para no tener que devolver

la media hora de su almuerzo al final de la jornada la intentan despedir por esto, pero como no pueden la acusan de robar un cepillo y pasta de dientes, una baguette y un bote de cola. La compañera consigue demostrar que pagó las dos primeras cosas, pero no la baguette y la cola: ¿quien guarda el ticket de estas cosas? Pues llegamos al supremo, que admitió el despido por unos 0,80€ que no pudo demostrar que había comprado. Y así con otros compañeros y compañeras. Aquel@s delegad@s que informan, denuncian y consiguen beneficios para l@s trabajador@s son amenazados y perseguidos en su trabajo. El último, nuestro delegado

Magín, al que la empresa despide por haberse bebido una horchata durante el trabajo, según ellos, sin pagarla. El compañero consiguió demostrar que si la pagó y ahora está cobrando su salario pendiente de una decisión judicial, pero aún así la empresa lo acaba de volver a expedientar en su incesante persecución sindical. Veremos quien gana finalmente, pero, de momento Magín les lleva la delantera.



MUSGRAVE: ANTE LO CONSEGUIDO POR LAS DELEGADAS Y DELEGADOS LA EMPRESA LOS PERSIGUE.

MUSGRAVE es una empresa de distribución y venta de alimentación, bebidas y productos de droguería, que vende a través de DIALPRIX, SUPER VALU, CASH & CARRY DIALSUR

Los trabajadores y trabajadoras involucradas en la circulación del TRAM de Alicante han decidido continuar las huelgas planteadas en septiembre. El conflicto laboral se debe a las propuestas de una Ley de Seguridad Ferroviaria autonómica que en absoluto ha tenido en cuenta a los trabajadores de F.G.V. y que, no sólo no mejora algunos aspectos de seguridad, sino que empeora las condiciones de los empleados.

Durante todo este periodo de conflicto la empresa y los sindicatos han estado negociando la regulación de tiempos de trabajo y las nuevas sanciones por errores humanos que se intentan imponer, entre otros aspectos. Pero pese a que las palabras de la nueva Dirección giran en torno a la consecución de acuerdos, no han llegado a plasmarse en hechos.

CONTINÚA LA HUELGA EN EL TRAM

Además, la situación se ha agravado con el despido de dos compañeros que no cumplieron los servicios mínimos por una confusión propia, lo que provoca otra negociación paralela para conseguir su readmisión.

De momento, las huelgas se prolongarán hasta el mes de enero, si no hay un acuerdo antes y alternarán días de huelga en los que se producirán paros en unas franjas horarias concretas con días en las que las circulaciones serán las ordinarias. Los días con estos paros son: 2, 3, 14, 15, 20, 22, 28 y 30 de noviembre; 4, 8, 9, 15, 16, 18, 22 y 23 de diciembre; 5, 6, 8, 10, 12 de enero. Durante las franjas horarias afectadas circularán los trenes marcados por los servicios mínimos, que serán en torno al 50% dependiendo de la hora. El día 6 de noviembre será el único día con huelga durante las 24 horas y los servicios mínimos también serán del 50%.

Por si fuera poco, a esta situación hay que sumarle que algunos días de octubre se han tenido que suprimir trenes por no haber suficientes maquinistas para cubrir todos los turnos, debido a una falta de personal. La empresa es consciente de esta escasez, pero no aumenta la plantilla argumentando que no puede incrementar su presupuesto en este sentido. Esta es otra de las reivindicaciones que los sindicatos solicitamos con urgencia ya que están repercutiendo negativamente en el viajero. Los trabajadores del TRAM esperamos llegar a acuerdos con la Dirección lo antes posible para poder reestablecer el funcionamiento normal de nuestro trabajo y continuar dando a los usuarios un servicio de calidad y con mayores garantías de seguridad pero sin perjudicar los derechos de quienes trabajamos en su transporte.



14

NOVIEMBRE

>>> **ACTO PÚBLICO POR UNA FINANCIACIÓN JUSTA AL PAÍS VALENCIÀ. #FinançamentJust.**

> 20'15 hrs Sala Miguel Hernández, Sede Universitaria de Alicante [Av. Ramón y Cajal, 4. Alicante]

> Intervendrán Consuelo Navarro Sánchez [Secretaria General CCOO l'Alacantí-les Marines] Yaissel Sánchez Orta [Secretaria General UGT l'Alacantí-la Marina] y Clemente Hernández [Economista, Universidad de Alicante]

ORGANIZAN, CCOO PV, UGT PV, PSPV, Compromís, Podemos.

15

NOVIEMBRE

>>> **PRESENTACIÓN DEL POEMARIO TIEMPO DE CRISTALES ROTOS DE JULIO PAVANETTI. A cargo del autor, presenta: Mariano Sánchez Soler [periodista y escritor]**

> 19 hrs Salón de Actos "José García Quesada-Chamorro" de CCOO [Av. Salamanca, 33, Alicante]

ORGANIZA, Aula de Cultura "Manolo Parra" de la Federación de Pensionistas de CCOO l'Alacantí-les Marines.



18

NOVIEMBRE

>>> **MANIFESTACIÓN POR UNA FINANCIACIÓN JUSTA. #FinançamentJust**

> 18 hrs Guillem de Castro [junto al MuVIM] Valencia

PROMUEVEN CCOO PV, UGT PV, PSPV, Compromís, Podemos.

AGENDA

SIGUE INFORMADA SOBRE PRÓXIMAS ACCIONES Y CONVOCATORIAS A TRAVÉS DE NUESTRO FACEBOOK O MAIL



SI QUIERES PARTICIPAR EN LOS PRÓXIMOS NÚMEROS DE SYNDIKO O HACERNOS LLEGAR ALGUNA IDEA PARA LA REVISTA, NO DUDES EN ENVIARNOS UN MENSAJE A >
> jnrolmos@pv.ccoo.es

CC.OO. POR LA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS

CC.OO. seguirá trabajando por la construcción de un sistema en el que las relaciones afectivas y/o sexuales estén basadas en la igualdad, en la libertad y en el respeto; por la igualdad de trato; por la libertad en las identidades y expresiones de género; por un sistema libre de violencias machistas en las relaciones, en los centros de trabajo, en las instituciones, en los medios de comunicación...en todas las áreas de la vida y de la sociedad, poniendo el acento en herramientas fundamentales como la coeducación, las políticas reales y efectivas de igualdad, el empoderamiento de las mujeres para conseguir un sistema justo e igualitario.



Alacant
Av. Salamanca, 33
03005 Alacant
T. 965 982 123 - 965 982 575
uc1501@pv.ccoo.es

Benidorm
Av. Beniardá, 59
03500 Benidorm
T. 966 801 715
benidorm@pv.ccoo.es

Dénia
C/ Hermanos Ferchen, 13
03700 Dénia
T. 965 780 172
denia@pv.ccoo.es

www.pv.ccoo.es/alacantimarines

>> **facebook** [ccoo-pvalacanti-marines](#) >> **twitter** [@ccooam](#) >> **youtube** [SYNDIKO CCOO L'alacantí Les Marines](#)