Intersindical

INTERSINDICAL VALENCIANA

Quaderns sindicals del País Valencià · núm. **74** · Època **IV** · **Desembre 2020**

Contra la pandèmia i el neoliberalisme

Organització, unitat i lluita

Davant d'una segona onada del coronavirus, l'escut social desplegat pel govern espanyol és insuficient. Les comissions de reconstrucció constituïdes en distints àmbits territorials també s'han manifestat poc útils. La Intersindical reclama mesures immediates per a frenar l'augment de les desigualtats, l'exclusió i la precarietat en què viu més gent cada dia. >pàg. 8

Pacte de Toledo

Espases enlaire en defensa de les pensions

L'Informe d'Avaluació i Reforma del Pacte de Toledo, aprovat recentment a les Corts espanyoles, no aporta cap solució al problema de la sostenibilitat del sistema ni a la suficiència de les pensions per garantir una jubilació digna. >pàg. 4

ANÀLISI PRESSUPOSTOS. Uns comptes útils front a la crisi sanitària >pàg. 3

ENTREVISTA. "Seguim sent invisibles". Glòria Martín, treballadora de la neteja de l'Hospital Marina Salud de Dénia >pàg. 7

ENTREVISTA. 'Rodant', la nova cooperativa de bicimissatgeria de València. Carlos Iglesias i Pepe Forés *(riders)* >pàg. 9

SALUT LABORAL I MEDI AMBIENT Front a la vulnerabilitat humana, solidaritat i justícia social i ecològica >pàg. 13

EDITORIAL

Sota la tutela del virus

Costa habituar-se a prescindir d'allò que ens allunya de la fredor de les màquines per continuar amb vida. Resulta estrany caminar per la ciutat o pel poble i creuar-te amb cossos sense ànima o rostres amb el somriure precintat. Ja fa quasi un any que la covid ha sacsat els fonaments de la societat en què vivíem; una societat, tot s'ha de dir, ja corcada i moribunda per culpa d'un model econòmic depredador i autodestructiu.

Patim els efectes de la segona onada de la pandèmia i els experts auguren un inici d'any complicat, amb l'arribada d'una tercera. Una vegada més, s'ha de lloar l'enorme tasca del personal dels serveis públics en la lluita contra la covid. En especial la del personal sanitari, però també la de netejadores, docents o personal d'emergències. Per a la Intersindical Valenciana és fonamental comptar amb un estat fort. Però no només per fer front a aquest tipus de situacions, sinó també per poder posar en marxa polítiques que facen possible la construcció d'una societat més justa.

La pandèmia, precisament, ha demostrat que l'administració valenciana pateix greus deficiències estructurals. Cal dissenyar una administració al servei de la ciutadania, que supere el model actual. La futura Llei de la Funció Pública és una oportunitat perduda per evolucionar en aquest sentit. Una llei que, a més, no regularà explícitament el requisit lingüístic per al personal del sector públic valencià, com hauria de ser de justícia. És per això que posarem en marxa una campanya per impulsar l'ús de la nostra llengua. El valencià ha de ser la llengua vehicular de l'escola: cal una Llei d'Igualtat Lingüística i ja és hora que hi haja reciprocitat entre els mitjans de comunicació valencians, catalans i balears.

Més reptes per al 2021

La crisi que patim no només és sanitària, sinó també econòmica, social i mediambiental. El govern del Botànic ha dissenyat els pressuposts de 2021 perquè siguen un dic de contenció contra aquesta crisi múltiple. El Sindicat els valora de manera positiva, tot i que, novament, evidencien l'històric infrafinançament que pateix el País Valencià. El deute creix any rere any i a les valencianes i els valencians cada vegada ens costa més arrossegar eixe llast.

Necessitaríem unes altres vacunes: les que prevenen contra les injustícies, les desigualtats, la intolerància o el masclisme

2021 també serà un any de lluita en el col·lectiu interí. El Tribunal de Justícia de la Unió Europea va sentenciar en març que les administracions abusen de les contractacions temporals, però a hores d'ara el col·lectiu continua sense una solució definitiva. Intersindical ja ha mogut fitxa per exigir a les diferents administracions (estatal, autonòmica i local) mesures que garantisquen l'estabilitat, la consolidació i la fixesa del personal interí. Cal continuar amb la mobilització.

Tampoc no s'ha d'abaixar la guàrdia pel que fa a les pensions. El Congrés ha aprovat les 21 recomanacions per a la Reforma del Pacte de Toledo. L'informe no aporta cap solució a la sostenibilitat del sistema ni garanteix una jubilació digna. Ara cal apostar, entre d'altres, per polítiques de foment de l'ocupació, especialment en col·lectius més vulnerables per aconseguir incrementar els ingressos de la Seguretat Social.

En el primer trimestre del 2021 començarem a vacunar-nos contra la covid. Però no ens enganyem, encara tardarem a recuperar-nos per complet. Qui sap quan podrem traure de l'armari les besades, les carícies o les abraçades. A més a més, també necessitaríem unes altres vacunes: les que prevenen contra les injustícies, les desigualtats, la intolerància o el masclisme. Per desgràcia, el capitalisme només vol màquines i robots que produïsquen, la resta no importa.

Amb el valencià

Durant els propers mesos proposem impulsar la defensa del valencià mitjançant una campanya continuada en el temps per posar la llengua en valor al món laboral i al conjunt de la societat.

Un dels nostres objectius sempre ha estat aconseguir una legislació que reconega plenament i eficaçment l'autogovern de les valencianes i valencians, així com el reconeixement de la nostra llengua i cultura. És per això que durant els propers mesos proposem impulsar la defensa del valencià mitjançant una campanya continuada en el temps per posar la llengua en valor al món laboral i al conjunt de la societat.

Es tracta de fer-la transversal en les nostres actuacions, reivindicacions i publicacions i de treballar per aconseguir una autèntica igualtat lingüística. També pretenem avançar en les nostres reivindicacions, que es concreten, entre d'altres en: la consideració del valencià com a llengua vehicular del sistema educatiu; l'establiment de la competència lingüística per a l'accés a la funció pública valenciana; la promulgació d'una Llei d'Igualtat Lingüística; l'aprovació d'una Llei de Llengües per part del Parlament espanyol; l'augment de les partides pressupostàries destinades a la promoció i ús del valencià; la realització de campanyes institucionals per potenciar l'ús i l'ensenyament de l'idioma; la dinamització del Consell Social de les Llengües; l'augment del pressupost i de la plantilla d'À Punt; la reciprocitat dels mitjans de comunicació públics que compartim una mateixa llengua i la creació d'un espai audiovisual compartit i la incorporació de la Generalitat a l'Institut Ramon Llull.

Aquestes reivindicacions s'haurien d'aprovar durant l'any 2021, per desenvolupar-les al llarg de la legislatura

Per portar endavant totes aquestes propostes cal voluntat política per a destinar els suficients recursos econòmics. En aquest moment, és possible i necessari fer-ho ja que hi ha la majoria parlamentària que ho permet. També, perquè hi ha el programa de govern del Botànic 2 i alguna de les formacions polítiques que l'integren recull moltes d'aquestes reivindicacions en forma de compromisos electorals.

Intersindical Valenciana considera que aquestes reivindicacions s'haurien d'aprovar durant l'any 2021, per desenvolupar-les al llarg de la legislatura. Considerem per tant que cal mantindre reunions amb la Generalitat, amb els grups polítics que donen suport al Consell i amb les entitats valencianes que defensen la llengua, per fer-los arribar les nostres propostes i per construir un potent moviment social en defensa del valencià que en possibilite l'aprovació. Sobretot, si tenim en compte que 2023 és any electoral i que si s'aprova la nova Llei de la Funció Pública Valenciana, s'establirà un termini d'un any per elaborar el reglament que desenvolupe els graus de capacitació lingüística a aplicar al personal. La seua negociació tindrà lloc en la Mesa General de Negociació I, on sols hi ha la Conselleria de Justícia, Interior i Funció Pública, UGT, CCOO i CSI-F. Amb això queda tot dit.

INTERSINDICAL
ÈPOCA II – Núm. 74 – desembre 2020

EDITA: INTERSINDICAL VALENCIANA
DIRECCIÓ: Manel Àlamo
COORDINACIÓ: Clara Esteve
CAP DE REDACCIÓ: Rafael Miralles
DISSENY I MAQUETACIÓ: JuanRa Ortiz
AUDIOVISUALS: Manel Àlamo i Clara Esteve
WEB: Carlos Furones
COL·LABORACIONS: Natàlia Alemany, Ignasi Amorós, Beatriu Cardona, Filo Ferrandis, Cristóbal Gallardo, Manolo García, Manuela Latorrre, Vicent Maurí, Juanmi Muñoz, Germán Nando, Rafa Reig, Xema Sánchez, Salva Sanmartín, José Vicente Tarín, Ramon Torres.
ADMINISTRACIÓ I REDACCIÓ: Juan de Mena, 18, bxs. 46008 València.
Tel. 96 391 91 47 · Fax 96 392 43 34 · allioli.stepv@intersindical.org
TIRATGE: 17.000 exemplars
ISSN: 1699-4809
DIPÒSIT LEGAL: V-807-2000
FRANQUEIG CONCERTAT: 46/196

INTERSINDICAL VALENCIANA
www.intersindical.org
ALACANT: Glorieta Poeta Vicente Mogica, 5-12. 03005
Tel. 965 98 51 65
ALCOI: Oliver, 1, 5-D. 03802
Tel. 966 54 06 02
ALZIRA: Plaça del Sufragi 11, Ent A i B. 46600
Tel. 96 240 02 21
ELX: Maximilià Thous, 121-B. 03201
Tel. 966 22 56 16
CASTELLÓ: Marqués de Valverde, 8. 12003
Tel. 964 26 90 94
VALL D'UIXÓ: Almenara, 11, bxs. 12003
Tel. 964 26 90 94
GANDIA: Av. d'Alacant, 18-1r. 46701
Tel. i fax. 962950754
VALÈNCIA: Juan de Mena, 18, bxs. 46008
Tel. 96 391 91 47
BUNYOL: Juan Pl. Layana 1b. 46360
Tel. 960 823 260
XÀTIVA: Portal del Lleó, 8, 2a. 46800
Tel. 96 228 30 67

INTERSINDICAL VALENCIANA

Amb la col·laboració de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport:
SEMPRE TEUA
La teua llengua

Amb la col·laboració de
GENERALITAT VALENCIANA

Pressupostos de la Generalitat Valenciana 2021

Uns comptes útils front a la crisi sindèmica

'Sindèmia' és un terme de l'àmbit sanitari referit a la confluència de dues o més epidèmies. Des d'una òptica social, el mot ens ajuda a contextualitzar els efectes que la pandèmia té en els àmbits sanitari, social i econòmic. Perquè més que fer front a un agent infecciós, es tracta d'una alteració de l'ordre econòmic i social.

Els pressupostos de la Generalitat per a 2021 constitueixen una eina per a fer front a la crisi sanitària, ja que reflecteixen un esforç financer adient per pal·liar-ne les conseqüències des de la triple vessant sanitària, social i econòmica.

Si analitzem els capítols de despesa, des de la base que s'incrementa en un 10'9% respecte a 2020, tot i la previsible disminució dels ingressos ordinaris, és un bon indicatiu de les polítiques públiques que els increments més significatius es donen als capítols de personal (10.53%), despesa de funcionament (13,01%) i inversions reals (24,08%). La contrapartida negativa és que el capítol de passius financers (deute) també s'incrementa en un 8,35%. No obstant això, l'increment del deute ha de ser considerat com la resposta necessària de l'Administració per a afrontar la sindèmia.

Els pressupostos reflecteixen un esforç financer per pal·liar-ne les conseqüències des de la triple vessant sanitària, social i econòmica

Es podria pensar que són insuficients, però s'arrossega el llast del deute públic heretat per la mala gestió i l'històric infrafinançament

La distribució de la despesa per programes –és a dir, per conselleries–, és on millor s'escenifica el que diem. En aquest sentit, el major percentatge d'increment del pressupost s'observa en Economia (26,68%), Obres Públiques (23,90%), Igualtat i Polítiques inclusives (18,70%), Innovació i Universitats (16,72%) i Sanitat (11,30%), seguit per Hisenda, Agricultura, Habitatge, Justícia i Educació; aquesta última amb un 8,56% d'increment respecte de l'any passat. Unes dades relatives que sols prenen cos si ho traduïm en diners: en Sanitat l'increment suposa 764 milions d'euros més, en Educació, 378, en Igualtat i Polítiques Inclusives, 302, en Economia, 118 i així fins arribar als 19 milions d'euros de la Conselleria d'Habitatge. Combinant aquestes dades és fàcil deduir que el major esforç pressupostari incideix en les polítiques sanitàries, educació i universitats, serveis socials i habitatge i, també, en matèria d'indústria, treball, agricultura i obres públiques, amb la finalitat de reactivar l'economia.

Deute històric i infrafinançament

Res a objectar a uns pressupostos de sindèmia, de crisi sanitària, social i econòmica. Tal vegada es podria pensar que són insuficients i, en veritat ho són; però cal tindre en compte que la Generalitat arrossega el llast del deute públic heretat per dècades de mala gestió i per l'històric infrafinançament autonòmic. Més de 6.800 milions d'euros, quasi el mateix que tota la Conselleria de Sanitat, es destinen a la devolució del deute i al pagament d'interessos i no es poden invertir en millorar les condicions de vida de les valencianes i valencians i contra la crisi.

Intersindical Valenciana entén que els pressupostos de la Generalitat són acceptables, perquè suposen un impuls a les polítiques de reconstrucció de les conseqüències de la crisi, són els que necessita la societat valenciana en aquest moment. Ara exigim als poders públics en facen una bona gestió i que, ara sí, planten cara i reivindiquen, sense complexos, un finançament just i la condonació del deute històric.

Reformar l'Estatut de l'empleat públic, solucionar la temporalitat interina

Mobilitzem-nos i tanquem el cercle

Fa dècades que exigim la consolidació del personal interí i lluitem per acabar amb la precarietat laboral a les administracions públiques. Unes vegades eixe abús ha consistit en nomenaments per a l'execució de programes temporals o per acumulació de tasques per cobrir llocs de treball permanents, en lloc de crear places estructurals. D'altres, es fan servir nomenaments d'interinitat per proveir vacants temporalment amb nomenaments de curs acadèmic o d'interinitat, eterns en el temps.

Aquest abús de la temporalitat afecta vora un 30% de les plantilles i, com reconeix de forma reiterada el Tribunal de Justícia de la Unió Europea, és una pràctica contrària a les clàusules quarta i cinquena de l'Acord Marc que figura com annex a la Directiva 1999/70/CE. Uns punts que regulen el principi de no discriminació del personal amb una relació laboral temporal respecte del personal fix o indefinit i la protecció dels treballadors i treballadores front el que es podria considerar una pràctica abusiva en la utilització del contractes a temps determinat. Una situació afavorida per l'omissió dels successius governs d'incorporar la Directiva Europea a la legislació en matèria d'empleats i empleades públics, cosa que sí ha fet a l'àmbit de les relacions laborals del sector privat.

La irrupció de la sentència del TJUE de 19 de març de 2020, que reforma pronunciaments anteriors que qualifiquen la pràctica de les administracions públiques d'abusiva, i que insta a regular els límits a les relacions laborals a temps determinat i a establir mecanismes de sanció a les administracions incomplidores, ha aguditzat la batalla legal als tribunals per fer efectiu aquest dret de protecció del personal interí. Una batalla, amb un resultat lent i infructuós, perquè molts tribunals, començant pel Suprem, es neguen a aplicar en l'àmbit públic les mateixes mesures de limitació i sanció que s'han articulat en el sector privat.

La reivindicació d'accedir a la condició de personal fix, com el personal laboral al sector privat, no és reconeguda per una gran part dels tribunals, emparant-se en el principis constitucionals d'accés a la funció pública, quan està clar i ras que si una norma interna s'oposa al Dret de la Unió, no s'ha d'aplicar encara que siga de caràcter constitucional. Per tant, des d'un punt de vista de l'ordenament jurídic intern, no es probable que la via judicial articule una solució al problema de l'abús de la temporalitat de caire col·lectiu i satisfactori.

L'accés a la condició de personal fix no és reconegut per una gran part dels tribunals

Cal que el personal interí es mobilitze perquè qualsevol canvi normatiu es faça pensant en les persones en abús

La solució a la temporalitat a les administracions públiques haurà de vindre de la mà d'una reforma de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic que transpose adequadament les disposicions de la Directiva Europea. En aquest sentit cal felicitar-se per distintes iniciatives de les dos cambres legislatives que insten el govern espanyol a fer el canvi normatiu. En cap cas, però, significa que eixe canvi garantisca els drets de milers de persones en situació d'abús de la temporalitat. Per tot això, cal que el personal interí es mobilitze i pressione perquè qualsevol canvi normatiu es faça pensant en les persones en abús i no en els interessos de l'administració com a ocupadora. Si no fem res per tancar el cercle, altres ho faran per nosaltres. I potser no ho facen en el sentit que nosaltres defensem.

FUNCIÓ PÚBLICA

L'Administració, llastada per manca de personal, precarietat i pocs recursos

Llei de la Funció Pública Valenciana: una oportunitat desaprofitada

La crisi sanitària ha afectat la salut i les relaciones personals, però també les condicions laborals. Ha posat cap per avall les nostres certeses i ens ha portat a replantejar-nos-les, també les reivindicacions laborals. Pel que fa a la gestió de la funció pública valenciana, tot i l'enorme esforç de les treballadores i treballadors públics durant el confinament, hi ha moltes coses a millorar.

No calia una pandèmia per veure que l'administració pateix unes deficiències estructurals llargament denunciades per la Intersindical. La negociació i aprovació de la Llei de Funció Pública Valenciana de 2010 no va complir les expectatives del personal tot i que el Govern del Botànic s'havia compromés a capgirar la situació. Les decepcions van començar pràcticament des de l'inici, quan la consellera Bravo va apostar per una comissió d'experts aliena per a elaborar un informe sobre la situació de la Funció Pública, cosa que era prescindible i innecessària ja que la pròpia administració compta amb personal qualificat analitzar la situació. L'informe final gira entorn d'un model centralista, hereu de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i allunyat d'una funció pública moderna al servei de la ciutadania.

Intersindical Valenciana hi va presentar esmenes per a capgirar la proposta continuista, però sense massa èxit donada la tossudesa de la titular de la Conselleria, obsessionada amb el personal propi i poc compromesa amb la idea de desenvolupar al màxim l'autogovern.

La fase de negociació va acabar en la primera meitat de 2018 i després va arribar a les Corts Valencianes, però la lògica electoral va retardar la discussió i ara, al final de 2020, els grups parlamentaris presenten les seues esmenes. És previsible que la llei s'aprove en els pròxims mesos.

La llei que ara es debat en les Corts conté molts canvis en relació a l'esborrany inicial. El principal és la referència al nivell de coneixements de valencià requerit per l'accés a la funció pública.

El principal canvi de la llei és la referència als coneixements de valencià requerits per l'accés a la funció pública

Si l'esborrany es remetia a un futur desenvolupament reglamentari, però amb els nivells necessaris establerts, ara només es menciona que establirà els nivells respectant el principi de proporcionalitat i adequació entre el nivell d'exigència i les funcions corresponents. És tracta d'una autèntica involució que confirmada amb les esmenes dels partits de la dreta, que demanen eliminar el requisit lingüístic.

Es palesen així les carències de l'administració valenciana, entre elles la manca de personal i el seu envelliment, la precarietat (que les sentències de la Justícia de la Unió Europea no modifiquen) i la insuficiència de mitjans. Sense oblidar la resposta decebedora als enormes problemes que la pandèmia ha provocat, que els serveis públics es presten amb condicions molt millorables.

Les dificultats per a acudir o tan sols contactar amb el centre de salut, fer qualsevol gestió administrativa, la por davant un contagi en l'escola dels menuts, etc., han posat de relleu la necessitat urgent i estratègica de millorar els serveis públics valencians. I aquesta llei no dona les respostes adients. Posem el focus, per exemple, en el teletreball. En l'administració valenciana, el recurs al teletreball ha estat desigual. Les companyes i companys que han gestionat els ERTO han fet un treball immens i mai suficientment reconegut. En molts casos, hi han posat de manera desinteressada els seus ordinadors particulars i línies telefòniques. Però sobre el teletreball només hi ha un parell de mencions en la nova llei: una relacionada amb els plans de recursos humans i l'altra que considera el teletreball una opció dels drets individuals, sempre que ho permeta el lloc que ocupa el funcionari o funcionària en qüestió.

Entre les carències de l'administració hi ha la manca de personal, l'envelliment, la precarietat i els escassos mitjans

La nova Llei de la Funció Pública Valenciana no sembla respondre a les necessitats d'una societat com la nostra, no és la llei que necessitem.

La crisi reclama mesures econòmiques i socials

Defensem els serveis públics

La crisi sanitària i econòmica generada per la covid-19 ha provocat un canvi significatiu en la gestió dels serveis públics. Les mesures i polítiques desenvolupades pel govern espanyol, d'abast econòmic i social, han resultat decisives per al conjunt de la societat. Ara cal que aquest esforç es convertisca en estructural, perquè el sector públic necessita més recursos materials i personals.

CRISTÓBAL GALLARDO
STAS

Els serveis públics juguen un paper decisiu com a model de redistribució de la riquesa i com a garantia de prestació d'assistència i actuació de qualitat. Aquests serveis donen suport a sectors socials que, d'altra manera, quedarien exclosos del sistema.

És necessari que aquests serveis es vegen ara reforçats pel suport de les polítiques autonòmiques amb el suport de l'Estat, mitjançant la transferència de pressupostos suficients. En aquest sentit convé destacar que durant els moments més crítics de la crisi sanitària, els serveis públics s'han vist enfortits amb la contractació de personal, transferència de pressuposts i increment de les despeses entre d'altres, amb efectes evidents.

No obstant això, en passar la situació que generava la necessitat, tot ha tornat enrere. Les conseqüències de les retallades, privatitzacions i actuacions encaminades a desmantellar els serveis públics les vam patir al principi de la pandèmia. Convé no oblidar aquest fet i les perverses conseqüències que se n'han derivat. La rendibilitat econòmica que governa els serveis privats no s'ha de traslladar als serveis públics on la necessitat i l'oportunitat materialitzen el benestar del conjunt de la societat.

Cal destacar l'esforç dels treballadors i les treballadores dels serveis públics que han treballat de valent per donar continuïtat a uns serveis indispensables que sustenten els fonaments socials, econòmics i culturals d'un estat democràtic de dret.

PENSIONS PÚBLIQUES DIGNES

Es perd l'ocasió d'abordar la problemàtica de les pensions

Pacte de Toledo: retòrica sense substància

L'Informe d'Avaluació i Reforma del Pacte de Toledo, aprovat per una comissió parlamentària, no aporta cap solució al problema de la sostenibilitat del sistema ni a la suficiència de les pensions per garantir una jubilació digna. L'informe es va tancar de forma sobtada, per tal d'evitar la polèmica entre el diferents grups parlamentaris. Tot plegat, ha estat una pèrdua de temps i d'oportunitats.

La Cambra de Diputats té la responsabilitat, segons manament constitucional, de garantir, mitjançant una pensió adequada, la suficiència econòmica de les persones durant la tercera edat. Per tant, cal esperar que centre els seus debats en la premissa inamovible d'assegurar una pensió de jubilació a totes les persones i que aquesta siga suficient.

Pel que fa a la primera condició, tot i que sempre hi ha col·lectius exclosos del sistema de pensions, està més o menys assolida. Pel que fa a la segona, està bastant més lluny d'acomplir-se. Ha de ser prioritari, per tant, concretar el concepte de "suficient" i a continuació, esbrinar com es finança aquest dret.

L'informe es limita a recomanar la utilització d'indicadors de referència com el salari mitjà, però en cap moment fa una anàlisi de la quantia actual de les pensions en relació amb la condició de suficiència.

Intersindical Valenciana considera que la suficiència ha d'estar referida a la pensió mínima, com a garantia d'universalitat. A partir d'aquesta, s'ha de establir la graduació de la resta de pensions en funció de la carrera de cotització fins arribar a la pensió màxima. Si la pensió mínima actual per a una persona sense càrregues familiars és de 683 euros, és insuficient per a cobrir les necessitats bàsiques, raó per la qual defensem una pensió mínima de 1.080 euros en consonància amb les reivindicacions de la Coordinadora Estatal per la Defensa del Sistema Públic de Pensions.

El següent pas és establir el model de finançament. El nostre sistema de pensions es finança mitjançant els pressupostos generals de l'Estat per a les no contributives i les cotitzacions socials dels treballadors i treballadores en actiu. Es configura així un model que es fonamenta en el repartiment equitatiu de càrregues i en la solidaritat intergeneracional. El model ha funcionat, sense cap ostentació, fins el moment actual en què l'increment del percentatge de població en edat de jubilació i la reducció dels ingressos per quotes com a conseqüència de les elevades taxes d'atur i la poca quantia de les cotitzacions per les reduccions salarials, han tensionat el finançament fins entrar en dèficit. Un dèficit que ha de ser cobert per l'Estat com a garant subsidiari de la preservació del dret.

Defensem una pensió mínima de 1.080 euros en consonància amb les reivindicacions de la Coordinadora Estatal per la Defensa del Sistema Públic de Pensions

No compartim les recomanacions prolongant la vida activa dels treballadors i treballadores més enllà dels 67 anys

La prioritat a l'hora d'abordar el problema financer de les pensions és garantir i millorar els ingressos de la Seguretat Social, millorant els salaris i el foment de l'ocupació

Sistema autosuficient

Establerta la garantia estatal, el sistema de pensions ha d'aspirar a l'autosuficiència, cercant l'equilibri entre ingressos i despeses. Per als sectors neoliberals, emparant-se en una suposada insostenibilitat, la fórmula emprada per assolir l'equilibri ha estat retallar el dret a la pensió: retardar l'edat de jubilació, reduir la base de càlcul de la pensió o allargar els anys de cotització. És el que han perseguit les reformes de les pensions de 2011 i 2013 i que la Comissió en cap moment qüestiona, com tampoc es planteja abordar la manca d'equilibri financer que permeta afrontar les autèntiques causes de les crisis de 2008 i 2020 i la precarietat instaurada al mercat laboral per les reformes laborals de 2010 i 2012 que han deixat un erm on sols creixen les taxes d'atur i de persones en actiu que a males penes arriben a final de mes.

La Comissió, malgrat reconéixer els efectes d'aquestes crisis, es limita a sancionar la política anterior en matèria de pensions i a fer una sèrie de recomanacions algunes de les quals són encertades, però que en general són de caire accessori.

Coincidim amb la Comissió que cal que eximir la Seguretat Social de despeses impròpies que res tenen a veure amb la gestió de les pensions contributives, com també ho fem quan assenyala que cal homologar al Règim General els drets i obligacions dels treballadors i treballadores autònoms, adequant les seues cotitzacions als ingressos reals. Unes mesures que milloraran la situació financera de la caixa de les pensions, però que, en realitat, sols són pegats en un llençol ple d'esgarrats. Compartim, també, la recomanació de la revalorització de les pensions d'acord amb l'evolució de l'IPC.

Un dret social fonamental

Però no compartim les recomanacions referides a l'aproximació de l'edat de jubilació real a la legal obstaculitzant la jubilació voluntària, prolongant la vida activa dels treballadors i treballadores més enllà dels 67 anys així com les retallades a les pensions de viduïtat. Amb més motiu no compartim les reflexions de la Comissió envers els col·lectius més desafavorits quant a l'exercici del dret a una pensió: dones, joves i persones migrants.

La prioritat a l'hora d'abordar el problema financer de les pensions no és retallar-les, sinó garantir i millorar els ingressos de la Seguretat Social per aportacions dels treballadors i treballadores, reduint les taxes d'atur, millorant els salaris i seguint amb l'increment del salari mínim professional, amb vertaderes polítiques de foment de l'ocupació que passen, en primera instància, per la derogació de les reformes laborals de 2010 i 2012.

La política d'ocupació ha de ser reforçada en determinats col·lectius més precaritzats com són les dones, els joves, les persones aturades de llarga duració i majors de 55 anys. També cal reforçar la integració de les persones migrants al mercat laboral, facilitar la seua legalització i desplegar una ambiciosa lluita contra el frau i l'economia submergida.

Fet i fet, cal fer efectiu el dret constitucional a una pensió suficient i assegurar la continuïtat d'un dret social fonamental. Les recomanacions de la comissió parlamentària només construeixen un decorat que amaga l'autèntic problema de les pensions, com és la justificació de les polítiques antisocials.

SALUT

Miscel·lània d'actualitat

Canvis normatius enmig de la pandèmia

JOSÉ VICENTE TARÍN
Intersindical Salut

Permeten-me la llicència d'iniciar el meu comentari sobre l'actualitat sanitària en aquests moments de crisi, amb una dada positiva, al marge d'aquesta pandèmia que patim. Em referisc a l'èxit en la lluita contra la discriminació entre els treballadors públics fixos i interins o eventuals. Aquesta pugna es va iniciar fa uns anys quan algunes persones valentes es van atrevir a reclamar el seu dret a percebre els mateixos complements que els seus companys i companyes, el funcionariat de carrera, estatutaris fixos, que feien el mateix treball, però cobrant alguna cosa més. Les respostes a les sol·licituds en via administrativa van ser unànimes. Una negativa basada en el fet que no es tractava de personal fix i la normativa reguladora només contemplava aquesta retribució per al personal fix.

Em referisc a un complement denominat «carrera professional» o «desenvolupament professional», depenent de la categoria, aquest complement reconeix l'esforç de qui treballa per estar al dia en coneixements tècnics per a desenvolupar la seua tasca d'una manera totalment actualitzada, també reconeix el compromís amb la direcció del centre i caps intermedis.

Va ser necessari judicialitzar aquesta qüestió, que irremeiablement va haver de contemplar, com no podia ser d'una altra manera, a la normativa de la Unió Europea, que expressament rebutja la discriminació basada en la naturalesa jurídica que uneix el treballador amb l'administració.

Després de moltes sentències desestimatòries per a l'administració, alguna d'elles, amb expressa condemna en costes –que paguem tots–, l'administració ha esmenat el seu error i des del 15 de setembre d'enguany, han entrat en vigor diversos decrets que admeten la retribució de la carrera dels professionals A1 i A2 (metgesses i metges, infermeres i infermers), tant estatutaris com els funcionaris de Salut Pública, així com el complement de desenvolupament professional per a la resta de categories (auxiliars, tècnics, zeladors, entre d'altres).

Cal reconéixer que amb aquest canvi en la regulació de la normativa, s'introdueixen una sèrie de millores que són molt benvingudes, com ara la retroactivitat als tres mesos prèvia a la sol·licitud, sempre que en eixa data es complisquen els requisits. A més, contempla a l'efecte de còmput el temps treballat en altres categories, i se'ls aplica un coeficient corrector en algun d'ells, depenent de categories exercides anteriorment i l'exercida en l'actualitat, sense oblidar el reconeixement al servei prestat en altres administracions públiques. Es tracta d'un gran assoliment aconseguit en la lluita incessant pel dret dels treballadors i les treballadores.

Molta temporalitat

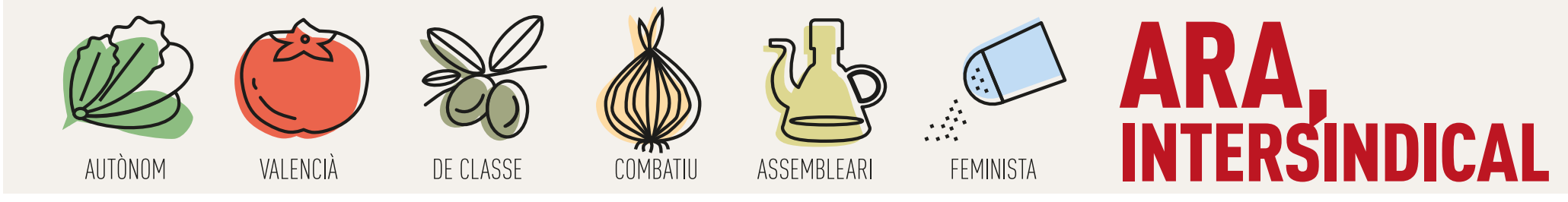
Si parlem d'actualitat en el sector de la sanitat, no podem obviar fer referència a aquesta tremenda crisi sanitària que patim per Sars-Cov2, amb repercussions en l'àrea econòmica de les famílies i la societat a escala global.

Al País Valencià, la pandèmia ha evidenciat les mancances que arrossega el sistema. Entre elles, la conversió en estructurals de moltes de les places que, en l'actualitat, ocupa el personal interí. Són places necessàries per gaudir d'una autèntica sanitat publica de qualitat i eficient en condicions normals que, a més, puga fer front a situacions d'emergència. Malauradament, ara mateix la sanitat valenciana registra una alta taxa de temporalitat: més de set mil places per acumulacions de tasques per la covid-19. Si tot i que estem davant una situació excepcional, no és menys cert que la circumstància ha posat de manifest la deficient estructura de Recursos Humans en les places evidenciades com a necessàries i no extraordinàries. Fa molt de temps que Intersindical Salut reclama l'augment de les plantilles.

Al País Valencià, la pandèmia ha evidenciat les mancances que arrossega el sistema

Des de l'inici d'aquesta crisi sanitària hem observat com la pressió assistencial ha canviat. Durant el mes de març eixa pressió es va centrar en atenció especialitzada (hospitals). Després de la desescalada, s'ha concentrat en atenció primària i els seus diversos mètodes de diagnòstics.

Des de l'administració sanitària s'intenta pal·liar la situació i reforçar aquesta àrea assistencial. Fins i tot s'han creat nous conceptes retributius per a aconseguir una redistribució més justa del treball pendent en els centres de salut. Fins ara, quan un facultatiu estava en situació d'incapacitat temporal, el seu treball era assumit pels companys del seu centre, de manera completament gratuïta. Des del setembre passat, la Conselleria de Sanitat ha posat en marxa uns mòduls de reforç en Primària, de manera que quan una baixa professional es done en un centre de salut, la persona coordinadora demanarà a la Direcció General d'Assistència Sanitàri implementar un mòdul de reforç de dues hores i mitja (fins a les 17 hores), o bé de cinc hores (fins a les 20 hores), perquè el personal d'eixe departament, o d'uns altres puguen accedir d'una manera remunerada a agilitar el treball pendent. Aquest mètode, ben gestionat, pot suposar un revulsiu per a acabar amb les llistes d'espera en els centres de salut i amb la càrrega de treball excessiu dels treballadors d'Atenció Primària, dos extrems que representen una històrica reivindicació del Sindicat.



Glòria Martín, treballadora de la neteja a l'Hospital Marina Salud, de Dénia

"Seguim sent invisibles"

Glòria Martín nasqué a Saragossa, però, arran de la mort de son pare, es traslladà a la capital de la Marina Alta buscant la mar i un canvi d'aires. Després de fer de perruquera, la seua feina de sempre, i de regentar un xiringuito, la feina que l'apassionava, entrà a treballar com a personal de neteja de l'Hospital Marina Salud de Dénia.

CLARA ESTEVE

Dotze anys després d'arribar, Glòria és una de les veus més reivindicatives del seu equip. Més encara quan la covid posa sobre la taula la importància del seu treball i, paradoxalment, com d'invisible ens és.

Com és un dia de treball?

Estressant. Molt. Perquè a banda del que portem acumulat a conseqüència de la covid, hi ha l'estrés pel fet que cada vegada contracten menys gent. En lloc d'estar ubicades en un servei concret, tracten de suplir la manca de treballadores enviant-nos per tot l'hospital. Per a nosaltres és un estrés increïble.

Imagine que ara la pressió de l'empresa es multiplica.

Clar, a la pressió d'empresa s'afig la pressió psicològica. No és el mateix netejar el que es veu que netejar una cosa que no es veu, però que pot estar en qualsevol lloc. Si una neteja "normal" et costa 10 minuts, amb un covid estàs mitja hora. Penses: "M'hauré deixat alguna cosa?". Volem protegir a tothom, però també, per descomptat, a nosaltres. Psicològicament, ens ha passat factura, amb l'afegit que els sanitaris solen tindre vocació, però nosaltres, no tanta.

Com va ser treballar durant l'esclat de la pandèmia?

Sentíem por. A nosaltres, a "les del drap", no se'ns donava el material suficient. Fins que ens plantàrem.

Tan important és la nostra feina com la dels metges o els auxiliars. I malgrat tot, seguim sent invisibles,

Ara ja sí que comptem amb tot allò necessari, però al principi ens vam haver de fer fins i tot les nostres pròpies bates.

Com aneu vestides?

Amb una granota de plàstic que ens tapa el cap, doble gorra, dues mascaretes i la pantalla, dos mitjons protectors i un mínim de quatre guants que te'ls lleves a mesura que acabes cada servei de covid. Totes hem aprimat.

Es van sentir reconegudes?

Em vaig sentir reconeguda en l'últim moment i amb una sensació que era per cobrir l'expedient. Tot és una cadena perquè sense nosaltres no poden fer res, tan important és la nostra feina com la dels metges o els auxiliars. I malgrat tot seguim sent invisibles, som les últimes. I això no canvia. Estem igual que abans de la covid. Ens digueren que rebríem el suport extra que reivindicàrem. És cert que han arribat set persones que han cobert el lloc de treballadores de baixa, però en la pràctica no hi ha hagut cap reforç.

Això té a veure amb què Marina Salud siga de gestió privada?

És el que té la privada, mira primer pel negoci i després per les persones.

Què reivindiquen?

Una de les conseqüències de la covid és que ha paralitzat totes les reivindicacions, fins fa poc no podíem reunir-nos, repartir fulletons informatius ni res. Ara ho hem représ i hem aconseguit que ens paguen l'antiguitat i el plus dels diumenges. Però no tenim vida, no ens deixen doblar i ens obliguen a treballar o dissabte o diumenge.

Eres testimoni dels estralls que provoca la covid. Quin missatge pot transmetre?

A les persones incrèdules els recomanaria fer una ruta turística per l'hospital perquè vegen amb els seus ulls les seqüeles que deixa. Cal acomplir les normes, tots i totes a una.

Hi ha empreses que s'aprofiten de la vulnerabilitat de qui treballa

La por, el pitjor enemic

La por sempre és una adversària a combatre, però en l'entorn laboral ens impedeix reclamar els nostres drets, i ens fa acceptar, en ocasions, condicions més pròximes a l'esclavisme que al treball digne, aquell que permet viure en condicions, molt allunyat de l'actual salari mínim interprofessional que no garanteix en absolut un mínim de benestar vital.

MANOLO GARCÍA
STICS

Hi ha situacions recents que ara són molt més rebutjables si considerem la situació excepcional que provoca la covid-19. A poques setmanes de començar la pandèmia, un treballador es posà en contacte amb nosaltres per fer front a un problema laboral que, malauradament, no és un cas aïllat. Estava treballant telemàticament des de sa casa però, al temps, la seua empresa l'havia inclòs en un ERTO. A banda de cobrar menys del que li corresponia s'havia de costejar de la seua butxaca les despeses d'Internet i l'ordinador. El seu cap li va dir "això és el que hi ha", que la situació estava molt malament i que si volia continuar havia d'acceptar eixes condicions.

El Sindicat li va indicar que ho posara en coneixement de la Inspecció de Treball. Com que havia de demostrar el que estava contant i hi havia la possibilitat que el cap se n'assabentara, el treballador va recular per por de perdre el treball i els seus (pocs) ingressos per a mantindre la família. Desconeixem l'empresa en què treballava, un negoci que probablement es beneficia de les ajudes oficials i ara manté l'activitat de manera telemàtica.

Un altre exemple es dona en empreses amb concessions de serveis de l'administració i que no han poden comptar amb les ajudes dels ERTOs, encara que cobren el cent per cent del servei sense haver-lo realitzat i reclamen a la seua plantilla que retorne les hores no treballades en el confinament. L'empresa FCC, que té la concessió del servei de neteja dels edificis i instal·lacions de l'Ajuntament de Gandia, n'és una d'elles. D'una banda l'Ajuntament dicta una resolució per fer costat a l'empresa en el fet d'exigir la devolució de les hores no treballades d'aquest personal i al·ludeix a la injustícia que suposa que uns hagen treballat des del primer dia per ser servei essencial i que altres siguen confinats. Com si ho feren per gust.

Un altre cas que es dona inclús en sectors essencials és la falta de lliurament de màscares i altres materials per a protegir-se del possible contagi, de manera que el personal s'ha hagut de costejar eixe material. És una mostra eloqüent de l'escàs valor que alguns donen a la vida de les seues treballadores i treballadors.

L'últim exemple ens el brinda Fontestad Citrus, una empresa que, tot i al·legar altres motius, ha acomiadat una delegada de personal que, com a delegada de Prevenció havia denunciat la falta de prevenció que ella i els seus companys i companyes han suportat durant la pandèmia.

Fet i fet, són situacions que denunciem. Ara més que mai, oferim el nostre suport i l'orientació requerida als treballadors i les treballadores que ho necessiten.

INTERSINDICAL

Davant d'una segona onada pandèmica, és de tot punt insuficient l'escut social desplegat pel govern espanyol, també són inútils les conclusions de les comissions de reconstrucció constituïdes en distints àmbits territorials. Intersindical Valenciana reclama l'impuls immediat de mesures per a combatre la situació que ara mateix pateixen milions de persones.

Costa d'entrendre que es disposen mesures per restringir la mobilitat nocturna o social però que no se'n despleguen per garantir la seguretat i la salut en el món del treball. Cal millorar la seguretat i la freqüència del transport públic, el que usen els sectors més vulnerables anar a treballar. També cal incrementar els controls de la Inspecció de Treball en matèria de seguretat i salut laboral i regular el teletreball.

Intersindical reclama l'impuls de mesures per a combatre la situació que pateixen milions de persones

Cal unificar les lluites entorn d'una mobilització unitària continuada d'impugnació global de la situació

Ara, com sempre, els grans poders econòmics, mediàtics i polítics pressionen per tornar a eixir indemnes de la crisi i fer recaure les seues conseqüències sobre la classe treballadora i les persones més desfavorides. Ara cal unificar les lluites entorn d'una mobilització unitària continuada d'impugnació global de la situació, és l'hora que la classe treballadora i la majoria social deixe clar que no estem disposades a pagar novament una altra crisi amb la nostra salut, els nostres drets, les nostres condicions de vida, el nostre País.

Contra la crisi sanitària i el model socioeconòmic neoliberal

Organització, unitat i lluita contra la pandèmia

Cal dinamitzar i impulsar les polítiques socials per a pal·liar els efectes de la crisi sindèmica i els que s'arrosseguen per la crisi de 2008. Calen més mesures laborals i socials per a frenar l'augment de les desigualtats, l'exclusió i la precarietat en què viuen importants sectors socials.

No tornarem a pagar la seua crisi

- Més sanitat pública. Contractació indefinida de professionals, personal sanitari, auxiliar i administratiu. Eliminació dels concerts i de l'externalització de la gestió. Inclusió de la salut mental en l'atenció primària.
- Més educació pública. Contractació indefinida de personal docent, reducció de ràtios, dotació als centres de personal auxiliar i administratiu, eliminació dels concerts educatius i la internalització de serveis.
- Més serveis socials. Contractació del personal necessari per a gestionar els Serveis Socials, atenció de qualitat a les persones més desfavorides.
- Gestió pública de les residències de majors. Més professionals, atenció digna, nou model de cures.
- Més personal per Atenció a la Dependència. Contractacions per les administracions públiques, més facilitats de conciliació a les famílies.
- Transport públic de qualitat. Personal suficient, inversions amb criteris territorials: transport de qualitat a l'àmbit rural, potenciació del ferrocarril, intermodalitat.
- Gestió pública de l'energia i l'aigua. Com a béns bàsics d'interès públic, han de ser accessibles a tota la població: preus assequibles i sense talls de subministrament.
- No a les violències masclistes, bretxes salarials, sostres de vidre, discriminacions per raó de sexe o orientació sexual.
- Renda Bàsica Universal per a totes les persones per a cobrir amb garanties les necessitats vitals.
- No a la precarietat laboral en tots els àmbits. Estabilització del personal interí en frau de llei, la regularització dels falsos autònoms, vigilància del compliment de les lleis laborals i de prevenció de riscos, més personal per les inspeccions de treball. Reducció de la jornada i repartiment del treball sense reducció de salaris.
- Respecte als drets humans. Acabar amb l'estigmatització de les persones migrants. No col·laboració amb governs corruptes: prohibició de la venda d'armes a països en conflicte i als que vulneren els drets humans.
- No a la corrupció. Jutjar i condemnar tots els casos –inclòs el rei emèrit–, amb l'obligació de retornar a les arques públiques tot allò obtingut amb pràctiques corruptes. Supressió i recuperació de les immatriculacions de l'Església catòlica.
- Justícia social i ecològica. Les classes socials precaritzades exigeixen justícia davant la crisis econòmica i mediambiental.
- Restauració dels ecosistemes degradats, protecció de la biodiversitat, descarbonització de l'economia, tancament de les centrals nuclears, transformació del model productiu. Energies renovables, agroecologia, indústria de la recuperació, impuls al consum local.
- Dret a un habitatge digne. Increment del parc d'habitatges públics, expropiació transitòria de l'ús d'habitatges buits de la banca rescatada, la Sareb, les que pertanyen a fons voltor i Socimis, als especuladors sense criteris de justícia social. Retorn a la societat del rescat impagat.
- Llei social de l'habitatge. Desenvolupament de la Llei Valenciana 2/2017, un protocol per a fer front als desnonaments i l'emergència habitacional.
- Prohibició dels desnonaments sense alternativa residencial, com a mínim fins al 31 de desembre de 2021. Obligació dels bancs a fer lloguers socials. Obligació de les Administracions a allotjar a famílies de petits propietaris. Adopció de mesures de limitació i control de preus dels lloguers.
- Pensions dignes per a totes les persones, amb un import mínim de 1.080 euros/mes, per a eliminar la bretxa de gènere, un dret fonamental reconegut per la Constitució. No al Pacte de Toledo: no als plans de pensions privats d'empreses gestionats per bancs i agents socials, concebuts per a allargar l'edat de jubilació que provoquen un atur juvenil amb altíssimes taxes de desocupació.
- Creació d'una Banca Pública Valenciana. Una banca vinculada als drets humans, la millora del medi ambient i el desenvolupament social i econòmic.
- Redistribució de la riquesa. Mesures fiscals perquè aporten més al benestar comú els que tenen més recursos. Per un nou model de societat, més just, igualitari i més respectuós amb la naturalesa. Les persones i el seu hàbitat, primer.

Volem acabar amb el sistema piramidal que fomenten les grans plataformes que no respecten drets laborals

No es pot fer un repartiment a més de 3'5 quilòmetres de distància, perquè el menjar no arriba en condicions òptimes

‘Rodant’, la nova cooperativa de bicimissatgeria de València

“Fomentem el treball digne i afavorim el petit comerç”

MANEL ÀLAMO

La lluita dels riders ha evidenciat que quan la classe treballadora s’organitza es poden frenar els abusos del capital. Intersindical Valenciana ha estat amb ells des del principi. Fruit d’aquesta unió s’ha aconseguit que la justícia sentencie que sí que hi ha relació laboral entre els missatgers i les grans plataformes com Deliveroo o Globo, que són falsos autònoms.

Acompanyem els riders en l’inici d’una nova etapa: la cooperativa Rodant, gestionada per ells mateixos, que començarà a funcionar a la ciutat de València. Hem parlat amb Carlos Iglesias i Pepe Forés, dos dels promotors del projecte.

Com sorgeix la idea?

‘Rodant’ naix a partir d’experiències semblants que hi ha en altres ciutats de l’estat. L’experiència pionera és la Pájara Ciclomensajería, de Madrid. Posteriorment a Barcelona es va fundar la cooperativa Mensakas. A Saragossa o a Vitòria també funcionen iniciatives de les mateixes característiques amb bons resultats.

Quina és la seua filosofia?

Volem acabar amb el sistema piramidal que fomenten les grans plataformes que no respecten els drets laborals. És un model que només té en compte els beneficis dels accionistes i que afavoreix la competència salvatge entre els repartidors per veure qui fa més enviaments. Els guanys d’un són les pèrdues de l’altre. I els sous, miserables. Nosaltres plantegem un model horitzontal on el valor fonamental siga la companyonia. Per això hem decidit organitzar-nos en cooperativa, els costos de l’empresa i els beneficis han de repartir-se entre totes les persones treballadores.
Vivim en un moment d’emergència climàtica declarada per totes les administracions, des de les locals fins les europees. Estem plenament compromesos amb els objectius de desenvolupament sostenible i sobretot amb l’Acció pel Clima i les ciutats sostenibles. Per això, apostem per la bicicleta com a mitjà de transport. Volem una ciutat més amable i pacífica.

La innecessària ‘llei rider’

Intersindical Valenciana demana al govern espanyol que l’anomenada “llei rider” mantinga el que regula la legislació laboral en vigor. La norma és molt clara respecte la relació laboral de col·lectius com els repartidors a domicili de les plataformes de la mal anomenada “economia col·laborativa”. La Intersindical apel·la el govern perquè no es deixe intimidar per les corporacions multinacionals que defensen un model d’explotació laboral abusiu que afecta els riders. Els nombrosos pronunciaments i sentències judicials donen la raó al col·lectiu i a organitzacions com la Intersindical Valenciana que des de 2017 treballa per acabar amb un model que incompleix la legislació laboral i representa una explotació insuportable. Les inspeccions de Treball i la Justícia han avalat plenament la relació laboral dels riders, pel que una nova llei és de tot punt innecessària.

‘Rodant’ oferirà dos tipus de serveis: missatgeria programada i repartiment de menjar. Comencem pel segon, com es diferencien del que ofereixen les grans plataformes?

Apostem per la qualitat que les grans multinacionals no donen. Considerem que no es pot fer un repartiment en un radi d’acció de més de 3’5 quilòmetres de distància, perquè el menjar no arriba en condicions òptimes. Per aquesta raó, de moment, només treballarem a València. No volem treballar amb grans cadenes de menjar ràpid. Col·laborarem amb petits negocis (mercats, xicotets negocis, restaurants de barri...) que s’ajusten a la nostra manera d’entendre l’economia.

Les vostres tarifes, també són diferents?

Oferim un tracte més humà que el de les grans plataformes. Glovo o Deliveroo cobren un 40 o un 50% del cost de la comanda, a diferència del 18 o 20% que cobren als restaurants de les grans multinacionals. Eixe no és el model que volem. ‘Rodant’ només els cobrarà el 25%. És un preu just, tant per a l’empresa col·laboradora, com per a la persona repartidora. Als clients se’ls cobrarà 3’5 euros per cada enviament, perquè entenem que el servei l’ha de pagar el client, no els repartidors ni els restaurants. Volem fomentar el treball digne, la sostenibiliat i afavorir el petit comerç.

Com funciona el servei?

A través de l’aplicació CoopCycle que es pot descarregar en qualsevol dispositiu mòbil. Quan l’obris, cal seleccionar el servidor de València i consultar la carta de tots els restaurants que treballaran amb nosaltres. Llavors, es pot encarregar la comanda de la mateixa manera que es fa amb les aplicacions de les grans plataformes.

L’altre servei que oferirà ‘Rodant’ serà el de missatgeria programada.

En efecte, oferirem un servei de missatgeria programada per a tota l’àrea metropolitana de València, amb bicicletes de càrrega elèctriques. De moment, no comptem encara amb la infraestructura necessària per oferir, també, el servei de repartiment urgent.

Quan tenen previst començar a rodar?

Ara mateix estem enmig d’una campanya de crowfunding a través del web Goteo que pertany a una fundació sense ànim de lucre Oferim una sèrie de recompenses per a tot aquell que hi col·labore. Per exemple, si aportes 100 euros, podràs gaudir d’un sopar per a dos persones d’un dels nostres restaurants col·laboradors i una samarreta de Rodant. Com es tracta d’una donació tramesa a través d’una fundació, es pot desgravar fins al 80% de la quantitat invertida. Quan aconseguim el finançament adquirirem el material per a la infraestructura de ‘Rodant’. Volem començar a operar a mitjans de gener de 2021.
[Goteo: https://ca.goteo.org/project/rodant-bicimissatgeria]

DONES

El teletreball durant el confinament augmenta la càrrega de les dones

La conciliació no era açò

BEATRIU CARDONA PRATS
Intersindical Dones

Des de fa anys, en moltes feines de caràcter administratiu, una de les reivindicacions laborals és poder treballar des de casa quan la presència a l'empresa no és necessària. Açò, per descomptat, no és factible en tots els sectors perquè n'hi ha coses que no es poden fer a distància. Però, en aquells casos en què els mitjans digitals ho permeten, el teletreball s'ha considerat una eina més de flexibilitat laboral i de conciliació. Clar, la idea abstracta és eixa, però la concreció ha sigut ben diferent.

Si mirem altres països on el teletreball té una presència més gran, detectarem fàcilment que moltes de les coses que s'han fet ací no tenen res a veure amb el que s'hauria de fer. Com a mena d'eximent, no podem deixar passar que ha estat la pandèmia la que ha imposat el teletreball de manera abrupta, sense la planificació necessària: i això ho han pagat car les dones sobretot.

El teletreball no és només fer de la mateixa manera totes les coses que fas professionalment des de casa, sinó que comporta uns canvis organitzatius profunds tant de l'empresa, privada o pública, com de la persona treballadora. Un factor clau és canviar el xip de treballar unes hores fixes per treballar per objectius: d'aquesta manera, sí que es flexibilitza l'horari de treball, i, per tant, es facilita la conciliació.

Però durant el confinament general s'ha substituït en bloc l'entorn laboral per l'entorn domèstic, sense cap altra adaptació en la majoria dels casos, ni tan sols l'adquisició d'equipament informàtic per part de l'empresa. Així, les famílies amb criatures han hagut de compartir espai i sovint ordinador en horari escolar per a estudiar i per a treballar, amb el resultat que les dones han eixit perdent.

En conseqüència: treballar a hores intempestives i sumar jornades interminables, perquè en les hores centrals del dia o bé les criatures o bé la parella ho "necessitava" més. El pes del patriarcat sobre les nostres esquenes és més gros i ens sobrepassa el sentiment de culpa per no fer prou per les altres persones, per no cuidar-les suficientment.

La nova normativa estatal sobre teletreball tampoc no dona pautes per evitar les situacions viscudes, ni introdueix una valoració dels riscos laborals del teletreball amb perspectiva de gènere. Amb tot, només ens queda haver de batallar empresa a empresa els nostres drets com a treballadores.

GENEALOGIA FEMINISTA

25N: A propòsit de les germanes Mirabal

B.C.P.
Intersindical Dones

Al calendari feminista tenim dues dates fonamentals: el 25 de novembre i el 8 de març. Al voltant d'aquests dies assenyalats, es desenvolupen infinitat d'activitats i esdeveniments, manifestacions, vagues; els mitjans de comunicació parlen de nosaltres més que en altres punts de l'any.

El que no es tan conegut per la societat és l'origen d'aquestes commemoracions, de la mateixa manera que es desconeixen en gran mesura les aportacions de les dones a la història, la ciència, les arts, el sindicalisme, l'esport... Una de les tasques que el feminisme té per endavant és precisament el de continuar posant en valor el que les dones aportem al món, en totes les èpoques i en tots els contextos.

A qui més qui menys li sona que la celebració del 8 de Març està relacionada amb una reivindicació obrera, encara que els detalls del fet concret o de com es va triar eixa data no són tan coneguts o fins i tot són més mite que veritat. Però la data del 25 de novembre sembla que no té el mateix estatus: quan preguntes per què eixe dia va ser triat per commemorar l'eliminació de la violència contra les dones, no tanta gent ho pot contestar.

Patria, Minerva, María Teresa i Dedé Mirabal eren quatre germanes que van nàixer en la República Dominicana, al si una família benestant que va deixar de ser-ho quan el dictador feixista Trujillo va accedir al poder després d'un colp d'estat. Les tres primeres s'uniren al moviment opositor al règim, que es va prolongar durant més de tres dècades i que va perpetrar fins 50 mil assassinats amb motius polítics. Ben prompte, les tres germanes, anomenades també Les Papallones, van destacar en militància. Tant és així que Minerva i María Teresa van ser torturades, violades i empresonades repetides voltes. Però, en eixir de la presó, sempre tornaven a la lluita per la llibertat del seu poble.

Antifeixistes

La seua valentia front a la dictadura li va resultar especialment ofensiu a Trujillo, qui, com tot feixista era també masclista: que tres germanes joves el desafiaren no li va fer gens de gràcia. Prova d'açò són les "molèsties" que es va prendre per assassinar-les: entre les seues 50.000 víctimes, les Mirabal són només tres més, però l'operació que va ordir pel crim mostra com d'interessat estava per eliminar la dissidència inspiradora que representaven.

A pesar que va apagar la vida de Patria, Minerva i María Teresa el 25 de novembre del 1960, les coses no li van eixir com esperava, i la matança va representar un punt d'inflexió en l'opinió pública. Mesos després, el mateix Trujillo va ser assassinat en una emboscada perpetrada com tantes que va ordenar ell mateix.

Rarament veiem destacat el compromís antifeixista de les germanes Mirabal, i, per tant, de l'elecció de la data del 25N. I en els moments que estem vivint, açò es fa més necessari que mai. El discurs feixista ha propiciat un rearmament del masclisme. Molts dels avanços que han costat tant d'aconseguir estan en perill i, més preocupant encara, hi ha qui nega l'existència de la violència de gènere. Però les feministes estem, com sempre alerta. Davant els intents de retallar els drets de les dones, actuarem. Davant cada agressió, respondrem. Davant el feixisme, cridarem ben fort "No passaran". I ho farem per les germanes Mirabal i per totes les papallones que, a colp d'ala, aconseguiran canviar el món.

Aquesta secció inicia el relat periòdic de les vides de dones que han marcat el feminisme i la lluita per la igualtat: sense la seua contribució, el que tenim ara no hauria estat possible. Preservar la seua memòria és un deure inexcusable de totes.

Imatge d'arxiu de les mobilitzacions anti-LOMQE

La nova llei educativa, una anàlisi d'urgència

LOMLOE: un avanç insuficient

La Llei Orgànica de Modificació de la LOE ha activat les crítiques per part de la dreta, la patronal de l'educació concertada i l'Església Catòlica. Sense complexos, aquests sectors han arribat a involucrar l'alumnat de les escoles privades. La finalitat ha sigut generar confusió i defensar uns interessos econòmics i uns privilegis sense parangó a Europa. Vegem en una anàlisi al vol algunes de les llums i ombres de la també anomenada Llei Celaá.

Les mobilitzacions contra la llei per part de la dreta i les patronals de l'ensenyament privat concertat, amb el suport del seus partits polítics, responen, sens dubte, a qüestions més polítiques i ideològiques que no educatives. Es tracta de la defensa d'uns privilegis que es van incrementar el 2013 amb l'aprovació per part del Partit Popular de la LOMQE, i que ara es resisteixen a perdre.

La LOMLOE contempla aspectes que suposen un avanç:

- **Contra la segregació escolar.** Una mesura atacada per la dreta i la patronal dels centres concertats, perquè limita el privilegi que tenen de triar el seu propi alumnat per distintes vies. En el sector públic estudien nou de cada 10 xiquetes i xiquets de les famílies amb menys renda. Ara, el criteri principal per a adjudicar una plaça serà la proximitat al domicili, al mateix nivell que la renda familiar. A més, els ajuntaments no podran cedir sòl per a construir centres educatius que no siguen públics.
- **Reducció de les repeticions de curs en l'escolaritat obligatòria.** A l'Estat espanyol repetix al voltant del 31% de l'alumnat de 15 anys, el doble que a la resta de països desenvolupats. Que el percentatge dels que no aconsegueixen el títol d'ESO estiga entorn del 25%, mostra l'escassa eficàcia de la repetició. L'educació no ha d'establir obstacles a, sinó que ha de tractar d'integrar l'alumnat i posar-hi tots els mitjans per a aconseguir-ho
- **Nou equilibri entre l'estat i les comunitats autònomes.** El Ministeri fixarà el 50% del currículum en les comunitats autònomes amb llengua pròpia. A més, les comunitats estaran presents en el futur Institut de Desenvolupament Curricular, que tindrà la missió d'actualitzar regularment el currículum.

S'ha perdut una oportunitat per canviar aspectes pendents, com que la religió reste fora l'escola

La LOMLOE deixa pendent les 170.000 persones interines, un terç del total del professorat

- **Menys itineraris i diversificació curricular.** La LOMLOE elimina els itineraris educatius que separaven de forma primerenca l'alumnat en l'ESO. En 3r, els alumnes que vagen malament podran matricular-se en un programa de diversificació curricular, que continuarà en 4t i els permetrà obtenir el títol de l'ESO.
- **Avaluacions diagnòstiques en comptes de revàlida.** Es canvia el model de revàlides per quatre proves diagnòstiques amb un caràcter merament informatiu i orientador. Aquestes proves no es podran utilitzar per a establir classificacions de centres.
- **Quatre batxillerats i recuperació dels cicles a primària.** Als anteriors tipus de batxillerat (Humanitats i Ciències Socials, Ciències i Tecnologia i Arts, se'ls sumarà un quart, el batxillerat general, adreçat a l'alumnat que en acabar l'ESO no s'ha decidit per cap de les altres vies. L'etapa de primària tornarà a agrupar-se en cicles de dos cursos, reduint-ne la compartimentació.
- **Igualtat de gènere.** La llei posa l'accent en la promoció de la igualtat entre homes i dones, un plantejament transversal en totes les àrees de coneixement. S'haurà d'impulsar la presència de dones en les branques formatives amb menor presència femenina i la masculina en aquelles amb escàs nombre d'homes. Els col·legis que segreguen per sexes no podran ser concertats.
- **El consell escolar.** Es recuperen les competències perdudes amb la llei Wert, que el reduïa a funcions informatives, tot i que la gestió democràtica dels centres requereix d'altres mesures. El nou consell aprovarà el projecte educatiu i la programació general i participarà en la selecció de la direcció, però l'administració encara es reserva prerrogatives en aquest últim aspecte.
- **Religió.** L'assignatura serà d'oferta obligatòria, però deixarà de comptar en la nota mitjana de l'expedient. No s'oferirà una matèria alternativa a la Religió a qui no la trie.

Una oportunitat perduda

Cal celebrar que la LOMLOE elimina els aspectes més lesius de la LOMQE: segregació de l'alumnat, eliminació de competències a claustres i consells escolars, qualificació de la Religió, revàlides. La llei avança en les noves mesures d'admissió pel que fa a la distribució equilibrada de l'alumnat entre la pública i la concertada i s'elimina la possibilitat d'establir perfils de professorat. També és positiu que la coeducació, la inclusió i fins i tot la crisi climàtica, són ara més rellevants. Fet i fet, la LOMLOE avança en la concepció de l'educació com un servei públic, inclusiu i democratitzador. S'ha perdut però una oportunitat per canviar aspectes sempre pendents, com que la religió reste fora l'escola. No obstant això, hi ha mancances que ens deixen encara lluny de la transformació profunda que el sistema educatiu reclama:

- Les religions, fora del currículum escolar. No és suficient que l'assignatura no compte per a la mitjana. La laïcitat ha de ser una de les bases del sistema educatiu en un estat aconfessional.
- Cal reduir les ràtios, una mesura imprescindible per a millorar la qualitat de l'ensenyament.
- S'ha de reconéixer la tasca del professorat i de les seues condicions laborals. L'horari de treball docent a l'estat espanyol és sensiblement superior al de la resta de països europeus.
- Manquen solucions a l'extinció anunciada del cos de tècnics de Formació Professional.
- Un accés a la Funció Pública Docent que millore el sistema actual. Un model memorístic, molt allunyat de les necessitats de la societat actual, que deixa pendent la problemàtica de les 170.000 persones interines, un terç de la totalitat del professorat del sistema educatiu públic no universitari, a qui cal donar estabilitat.
- Garanties fefaents del finançament del sistema públic d'ensenyament.

Baixa laboral per coronavirus

Qui paga? Com es gestiona?

La prestació econòmica, del 75% de la base reguladora i a càrrec de la Seguretat Social, es percep l'endemà de la baixa

JUAN MIGUEL MUÑOZ OLMO

Des del principi de la pandèmia, el govern espanyol va acordar que la incapacitat temporal originada per la covid-19 es consideraria «amb caràcter excepcional» una baixa similar a la d'accident de treball a l'efecte de la prestació econòmica. Per tant, es cobrarà el 75% de la base reguladora del mes anterior a partir de l'endemà al de la baixa. El pagament anirà a càrrec d'Institut Nacional de la Seguretat Social.

Quan un treballador o una treballadora contrau la malaltia o es veu obligat a aïllar-se per ser contacte estret d'una altra persona infectada, té dret a acollir-se a la baixa per malaltia professional. L'assistència sanitària i el control dels comunicats serà responsabilitat dels Serveis Públics de Salut. La duració de la prestació vindrà determinada pel comunicat de baixa per aïllament i l'alta i serà l'empresa qui pague la quantitat que corresponga, encara que l'import serà abonat posteriorment per l'Institut Nacional de la Seguretat Social.

La baixa laboral per malaltia professional s'aplicarà no sols en el cas que qui la patisca haja d'aïllar-se pel contagi d'una persona companya de treball, sinó també de qualsevol altra amb la qual convisca. Si un fill ha contret la covid-19, un dels pares tindrà dret a acollir-se a una baixa per malaltia professional.

Aïllament d'un fill

La situació és diferent quan algun dels fills o files menors ha d'aïllar-se en el domicili pel contagi d'algun company de classe i necessita les cures d'algun progenitor. Els professionals sanitaris es mostren contraris a donar comunicats de baixa a persones que en principi no estan malaltes, si no ho està cap de les persones que conviuen amb elles.«Si es vol assimilar aquestes situacions a una baixa per malaltia professional, cal disposar d'una norma específica, però no se li pot demanar a una metgessa que signe baixes sense suport legal». A hores d'ara no hi ha res regulat sobre aquest tema, que segueix pendent d'estudi.

L'indicador augmenta

L'IPREM pujarà un 5% el 2021

L'IPREM, en vigor des de 2004, és el valor de referència de l'administració de l'Estat per a concedir ajudes públiques (prestacions per desocupació, subvencions a famílies o beques). Aquest índex serveix per calcular la revaloració de les prestacions socials any rere any.

El 22 d'octubre, durant la presentació dels Pressupostos Generals de l'Estat de 2021, el president i el vicepresident segon del Govern, van anunciar que els comptes públics inclouen una pujada del 5% per a l'Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM). La mesura té repercussions directes entre els treballadors i treballadores, sobretot en les prestacions per desocupació, les beques universitàries, les ajudes a l'habitatge i altres ajudes socials.

En compte de l'IPREM, cal recuperar l'SMI com a referència per a la concessió de les ajudes públiques

L'IPREM, creat el 2004 per a substituir al Salari Mínim Interprofessional (SMI) com a referència per a calcular aquestes ajudes, serveix per a determinar si la persona té dret a rebre-les i per a fixar-ne la quantitat i repercuteix en la despesa pública. El seu valor estava congelat des de 2017. Amb la pujada anunciada, l'IPREM pot arribar fins els 564,73 euros al mes [SMI: 950 euros].

Intersindical Valenciana, tot i que valora favorablement l'increment de l'IPREM, torna a demanar la seua supressió. Per a la concessió de les ajudes públiques, cal recuperar el salari mínim interprofesional com a índex de referència, un valor més adaptat al cost de la vida real.

Prestacions vinculades

- Prestacions per atur (2020), en euros/mes

MÍNIM	107% IPREM (+1/6 part)	671,40*
	80% IPREM (+1/6 part)	501,98**
MÀXIM	175% IPREM (+1/6 part)	1.098,09**
	200% IPREM (+1/6 part)	1.254,96***
	225% IPREM (+1/6 part)	1.411,83****

(*) Amb fills a càrrec (**) Sense fills a càrrec (***) Un fill a càrrec (****) Dos o més fills a càrrec

- Subsidi per desocupació per no haver cotitzat el suficient (persones treballadores sense dret a atur): 80% de l'IPREM: 430,27 €/mes.
- Accés a justícia gratuïta. Sense unitat familiar, doble de l'IPREM. Fins a dos membres, es multiplica per 2,5. Amb més de tres membres, triple de l'IPREM..
- Accés a habitatges de protecció pública. Per a VPPB (Pública Bàsica): es multiplica per 5,5. Per a VPPL (preu Limitat): es multiplica per 7,5.

La Inspecció de Treball reclama recursos per a investigar els abusos de les empreses

Les argúcies en la gestió dels ERTOs

Els expedients regulars temporals d'ocupació (ERTO), són eines posades pel govern central a disposició dels empresari per a donar estabilitat econòmica a les treballadores i els treballadors suspesos temporalment d'ocupació a conseqüència de la covid-19. En un país on abunda la picardia, els ERTOs no podien restar-hi al marge. Hi ha empresaris que en uns casos utilitzen argúcies per a vorejar la legalitat i traure profit de l'estat i en uns altres se n'aprofiten per a abusar laboralment de les seues plantilles. Hi ha fraus –o l'intent de frau, perquè molts són descoberts per la Inspecció de treball– de tot tipus, l'enginy s'aguditza per a buscar estratagemes amb eixa finalitat.

Els fraus més freqüents

- Cobrar la prestació per ERTO i treballar alhora. (És una infracció molt greu. Qui és sorprés en aquesta situació és penalitzat amb sis mesos sense prestacions i, a més, ha de retornar la prestació indegudament cobrada).
- Incorporar al treball persones que segueixen en ERTO amb un sobresou en negre.
- Treballar a jornada completa en un ERTO de reducció de jornada.
- Contractar altres treballadors per a substituir als que tenen en ERTO, amb salaris més baixos.
- Contractar treballadors per a fer-los un ERTO. L'empresa contracta persones fictícies per a fer-los un ERTO a continuació. L'empresa es beneficia de la prestació, sense haver tingut persones treballant per a l'empresa. Això es pot fer perquè el coronavirus eximeix del requisit de cotització mínima prèvia.
- Empreses que obliguen a treballar els seus empleats en un ERTO de suspensió.
- Treballadors en actiu inclosos en un ERTO de suspensió, que cobren menys del que els correspon.
- Incloure treballadors ficticis, que no existeixen en les empreses.
- Acabar contractes temporals en l'ERTO. Mentre està actiu l'expedient de regulació, el temps d'aquests contractes es congela i torna a córrer quan la persona es reincorpora al seu lloc de treball.
- No incloure en l'expedient els treballadors fixos discontinus.
- Declaració de dades falses per a cobrar una major prestació (canviar als treballadors de categoria a l'hora de realitzar l'ERTO, per augmentar la prestació).

Aquestes accions estan tipificades com a infraccions molt greus, segons l'article 23.1 de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (LLISOS) amb multes de fins a 187.551 euros per cada treballador. Segons el Ministeri de Treball, fins a juliol, les infraccions han ocasionat sancions per valor de més de set milions d'euros. Hi ha pendents unes 13 milers d'empreses pendents de ser sancionades i altres 15 mil tenen expedients oberts.

Una realitat tossuda

Però la realitat és la que és. Els recursos de la Inspecció de Treball per a vigilar que els procediments laborals s'ajusten a la legalitat, són clarament insuficients. L'Estat espanyol, amb un inspector per cada 15.000 persones assalariades, està encara lluny de les ràtios d'altres països europeus, amb països que tenen fins el doble d'inspectors. La Inspecció de Treball compta amb 965 inspectors de treball, una xifra clarament insuficient per a lluitar contra els abusos i irregularitats laborals.

Contra la discriminació de gènere

Nous temps per a la Inspecció de Treball

El projecte de pressupostos generals de l'Estat preveu que la Inspecció de Treball es constituïsca com a organisme autònom, un fet amb què la institució iniciarà un nou rumb, amb llibertat plena per a dissenyar les seues actuacions. Una de les primeres mesures que es prendran serà la creació d'una Oficina Estatal de Lluita contra la Discriminació.

L'objectiu d'aquesta entitat és garantir la igualtat entre dones i homes en l'ocupació i les relacions laborals. D'aquesta manera, potenciarà les inspeccions orientades a corregir la discriminació en matèria de gènere, uns objectius ambiciosos pels quals requerirà comptar amb recursos suficients.

Entre les accions que incorpora el pla de treball de l'Oficina contra la Discriminació hi ha els següents:

- 140.000 visites a centres de treball per al control d'economia irregular i estrangers irregulars (360.000 actuacions9.
- 22.000 accions per a comprovar retribucions i 35.000 per a detectar la discriminació de gènere.
- Fer aflorar 12.000 treballadors/es irregulars i 3.500 falsos becaris/es.
- Convertir 80.000 contractes temporals en indefinits. S'hi investigaran 470.000 contractes.
- Ampliar les jornades de 40.000 treballadors/es –com en 2020– amb 450.000 contractes revisats.

Segons el Ministeri de Treball, els continguts plans de treball s'elaboren en estreta col·laboració amb les Comunitats Autònomes.

Entre les prioritats del nou organisme, a les quals posarà especial èmfasi i dedicació de recursos són:

- Garantia de la igualtat laboral de gènere: creació de l'Oficina contra la Discriminació.
- Contractació a temps parcial, especialment en allò relatiu a la distribució irregular del temps contractat. Intensificació de les actuacions en matèria de temps de treball i d'economia irregular o submergida.
- Reforç del paper de la Inspecció en el compliment de la legalitat en els acomiadaments col·lectius i amb els ERTOs i els EROs.
- Lluita contra el frau, aposta per les noves tecnologies.
- Protecció dels drets individuals i col·lectius dels treballadors i les treballadores
- Atenció al compliment de la normativa salarial, especialment quant al Salari Mínim Interprofessional (SMI).
- Resposta a les transformacions del mercat de treball, amb atenció a les noves plataformes, a la digitalització i robotització.

L'Estat espanyol compta només amb 965 inspectors i inspectores de Treball, uns recursos humans insuficients

Amb l'objectiu posat en les relacions laborals, cal felicitar-se per la nova etapa que s'inicia. Però l'Estat espanyol compta només amb 965 inspectors i inspectores de Treball, uns recursos humans insuficients per fer avançar els projectes que s'han anunciat. Sense un increment sensible de la plantilla inspectora, els desafiaments seran difícils d'aconseguir. Més si, com sembla, s'ha d'atendre el control de les ajudes, que es continuaran prorrogant amb motiu de la covid a la qual caldrà dedicar molts esforços.

Front a la vulnerabilitat humana, solidaritat i justícia social i ecològica

Pandèmia, salut laboral i medi ambient

MANUELA LATORRE
Àrea de Salut Laboral i Medi Ambient, Intersindical Valenciana

La protecció de la salut de la classe treballadora no sols depén de la millora de les seues condicions laborals, també està directament vinculada amb el concepte de qualitat de vida, un aspecte on juga una funció preponderant la protecció i la cura del medi ambient.

Hi ha una interconnexió entre la salut de les persones treballadores i l'ambient on desenvolupen el seu treball i viuen. Les nostres reivindicacions queden emmarcades en la lluita global de la classe treballadora per millorar les seues condicions de treball, en un escenari de relacions desequilibrades entre capital i treball i un món dominat per les polítiques neoliberals.

La pandèmia del coronavirus SARS-CoV-2, l'última d'una sèrie de brots de malalties zoonòtiques, mostra que la salut del Planeta està vinculada a la nostra salut. Les actuals zoonosis (malalties transmeses per animals) estan relacionades amb el capitalisme depredador i la globalització, amb els ràpids i massius moviments de població i de mercaderies.

La covid-19 ha generat una gran emergència sanitària, una crisi social i econòmica. I a la classe treballadora ens exposa a riscos biològics elevats que posen en perill la nostra salut i la nostra vida. Perquè som molt vulnerables.

Quan va sorgir la pandèmia ens vam trobar sense una gestió preventiva eficaç, ni informació ni formació, amb manca d'equips de protecció individual (EPI), materials homologats, plans de contingència, procediments i protocols que ens protegiren del nou coronavirus.

Les retallades imposades a partir de la crisi (2007-2008, 2010 i a partir del 2012) van incidir en l'escassa inversió en prevenció i seguretat i van incrementar la precarietat laboral. Hem patit les conseqüències de no comptar amb suficients recursos preventius per a poder enfrontar-nos amb suficient protecció a la pandèmia: ni mesures ni equips col·lectius i individuals, tant en els serveis públics sanitaris, els considerats essencials com en el conjunt de sectors econòmics i socials.

Des que va començar l'estat d'alarma, els incidents i accidents laborals creixen sense parar. L'estrés, la depressió i l'ansietat també van augmentar en tot aquest temps: durant el confinament, en les diferents fases de la desescalada, en la "nova normalitat", i en la segona ona del coronavirus.

Mesures preventives

El teletreball, sense una regulació prèvia, s'ha imposat en molts sectors i ha incidit en l'organització del treball, en la salut laboral dels qui l'hem practicat i en el medi ambient. Hi ha més persones que han patit físicament, psicològicament o socialment agressions o violència en el treball, violència de gènere i discriminació laboral. Hi ha companyes i companys que han quedat incapacitats o que han perdut la vida a conseqüència del treball.

La digitalització i el distanciament s'han justificat de manera conjuntural, però és un procés gestat des del segle XIX

Necessitem una ètica ecosocial, perquè els éssers humans som interdependents i també, ecodependents

Les empreses no sempre han consensuat amb les persones treballadores o els seus representants legals els plans de contingència i altres mesures preventives, individuals i col·lectives. En l'Administració Pública de la Generalitat, els comités de Seguretat i Salut Laboral, les dues Comissions Sectorials de Seguretat i Salut en el Treball –de l'àmbit de justícia, docent i administració pública i la del sector sanitari–, i la Comissió Paritària de Seguretat i Salut en el Treball han deixat de tindre protagonisme en Salut Laboral, a pesar de la normativa vigent (Llei de Prevenció de Riscos Laborals 32/1995 i Decret 123/2001 del Consell). Els plans de contingència, protocols i altres aspectes propis de la salut laboral han estat negociats, preferentment, en les meses sectorials.

Cal tindre ben present la possible relació de la crisi climàtica i la pandèmia. Sabem que un ecosistema ric en espècies ens protegeix, perquè la biodiversitat serveix d'escut davant els virus. Els ecosistemes, rics en biodiversitat, sostenen la vida: netegen l'aire, purifiquen l'aigua, redueixen els desastres i asseguren la disponibilitat d'aliments nutritius, medicines basades en la naturalesa i matèries primeres.

Crisi climàtica

Aquesta pandèmia s'ha donat en una situació de crisi climàtica. Segons els científics, s'espera un augment de la temperatura global, i això pot tenir conseqüències catastròfiques en les pròximes dècades. L'augment de la temperatura afectarà la salut laboral i provocarà un augment de l'estrés tèrmic per calor ambiental en el cos que reduirà la capacitat de les persones per a desenvolupar el seu treball i per a viure de manera saludable. L'augment de la temperatura dificultarà el treball diürn de forma sostinguda, sense descansos, augmentaran les malalties relacionades amb la tensió tèrmica laboral, com les cardiovasculars i les renals, i en algunes regions apareixeran malalties infeccioses, com les transmeses per insectes. O per l'aigua.

L'emergència sanitària ha posat en qüestió, més encara, el model econòmic dominant perquè és insostenible i afavoreix la destrucció dels ecosistemes.

La resposta a l'amenaça del coronavirus ens porta a repensar el sistema econòmic i social, a cercar propostes que acaben amb la crisi social, laboral, econòmica i ecològica. Ens trobem en transició del capitalisme industrial al digital, amb un elevat nivell de creixement i dependència d'una tecnologia que intensifica la digitalització de la vida nostra vida quotidiana, social, econòmica, cultural i política. Una pregunta retòrica: «Amb la digitalització, el capitalisme del segle XXI, abarateix costos?».

El distanciament social, com a mesura imposada –"queda't a casa"– per a eliminar o mitigar els efectes de la covid-19 ha accelerat el canvi en tots els àmbits. La digitalització i el distanciament s'han justificat de manera conjuntural per la pandèmia, però és un procés gestat des del segle XIX. Ens inquieta pensar que ha arribat per a quedar-se.

Repensar les lluites

Al capdavall, els grans canvis que hem explicat ens obliguen a repensar el sistema social i cultural, però també les lluites socials, laborals i mediambientals. Hem de replantejar-nos també les nostres relacions personals, socials, laborals i les relacions amb tots els éssers vius, la naturalesa i el Planeta. Necessitem una ètica ecosocial, perquè els éssers humans som interdependents i eco dependents. Seguirem reclamant justícia social i ecològica i molta solidaritat, perquè som éssers molt vulnerables.

La Melchor Botella comparteix la tecnologia per garantir el model assembleari de la Confederació

L'Escola Sindical davant la pandèmia

La crisi sanitària va sorprendre també a la Melchor Botella. L'activitat formativa de l'Escola Sindical, en el moment de ser declarat el confinament, era intensa. Però ens vam adaptar ràpidament a les circumstàncies.

Des de fa temps, apostem per una formació híbrida, en línia i presencial. La pandèmia ha intensificat la modalitat a distància, amb unes eines virtuals que estan a disposició de la Intersindical Valenciana i la seua afiliació. L'Escola Sindical fa servir de manera habitual mitjans tecnològics per al desenvolupament de les seues activitats formatives. La pandèmia va intensificar el seu ús, però la institució ha mantingut tots els serveis formatius compromesos.

Amb la declaració del confinament preceptiu per part de les autoritats, l'equip organitzador de l'Escola va donar un pas endavant i en escasses setmanes, la Melchor Botella es va dotar de dispositius per a emetre formació en streaming, una mesura que permet prosseguir la formació en línia amb classes virtuals. A més, la tecnologia s'ha cedit a totes les organitzacions confederades per tal de garantir la màxima transparència i participació de les persones. D'aquesta manera, Intersindical Valenciana segueix adoptant les decisions i manté els debats de manera assembleària, tot i que ara amb presència virtual.

El Congrés internacional per la innovació educativa se celebra en línia

Virtual Educa acull una ponència de l'Escola Sindical Melchor Botella

La pandèmia de la covid-19 ens ha obligat a reinventar les maneres de relacionar-nos, de treballar i d'ensenyar. En juliol passat, en el marc de *Virtual Educa,* organització internacional dedicada a la innovació educativa, el congrés en línia *Virtual Educa Connect* va presentar tres centenars de ponències, a les quals van accedir més de 70 milers de docents de tot el món a través d'Internet. L'encontre pretén contribuir a estimular experiències innovadores en la comunitat educativa. L'esdeveniment va ser inaugurat per la ministra d'Educació, Isabel Celaá, i el seu homòleg portugués, Tiago Brandão. L'Escola Sindical Melchor Botella va presentar la ponència "Desenvolupament professional docent en formació professional a través del programa Erasmus+", la qual incideix en l'aposta per una FP de qualitat i en les oportunitats que representa l'oferta formativa de l'Escola Sindical per al professorat dels centres adscrits als consorcis Erasmus+ KA102.

El Virtual Educa World Congress, previst per celebrar-se en novembre a Lisboa, s'ha ajornat a març de 2021. L'encontre s'estructura en quatre fòrums: Educadors en l'era digital; Educació, Tecnologia I Innovació; Formació al llarg de la vida i Emprenedoria; Avaluació, qualitat, inclusió i convivència. L'Escola Melchor Botella hi presentarà el seu Pla Anual de Formació, en el qual destaca el compromís «per una formació de rellevant i eficient, enfocada a fer front als reptes socials i tecnològics». Virtual Educa ha pogut celebrar de manera virtual, el 23 i 24 de novembre, el seu «Fòrum Global».

Voluntària a València

NATALIA ALEMANY

Sóc d'Hongria i estic fent un voluntariat a València en un projecte de l'Escola Sindical Melchor Botella, organització sense ànim de lucre implicada en un munt de projectes. Treballe juntament amb altres dos voluntaris en tasques relacionades amb l'Erasmus. La meua feina inclou actualitzar les xarxes socials del projecte (Instagram i Facebook), emplenar els formularis d'Europass Mobility, expedir certificats als estudiants Erasmus que retornen a Espanya, així com altres tasques més senzilles. Som els primers voluntaris d'aquesta escola sindical, un fet que ens resulta emocionant. A conseqüència de la covid-19, les coses estan sent una mica diferents a com s'havien planificat, i és per això que hem treballat molt des de casa. Ara venim dos dies per setmana a la seu. És la meua primera experiència laboral en un espai així i estic gaudint molt d'anar a la feina i tindre tants companys i companyes, abans treballava en una escoleta infantil on no érem més de vuit adults.

"Som els primers voluntaris d'aquesta escola sindical. Per la covid-19, les coses són una mica diferents a com s'havien planificat

A banda del treball, estic esforçant-me de valent per aprendre espanyol. De fet, vaig estudiar molt l'idioma l'any anterior a la meua vinguda fins assolir un nivell B1. Tot i que és suficient per a comunicar-me, tracte d'aprofitar cada oportunitat per aprendre perquè vull aconseguir el C1 abans de finalitzar els nou mesos de voluntariat.

A València molta gent parla valencià, i tot i que moltes paraules són semblants a l'espanyol, encara no l'entenc massa. Tot i això, ja he aprés unes quantes paraules i em sembla meravellosa una cultura com aquesta, on tanta gent és bilingüe des de menudeta.

M'encanta viatjar, i encara que aquesta pandèmia ho fa difícil, he pogut visitar quan ha sigut possible molts llocs bonics de València i de les ciutats i pobles del voltant. M'agrada la simpatia de la gent d'ací, persones que m'han fet sentir tan benvinguda que m'encantaria quedar-me ací durant molt de temps. La platja és una altra cosa que m'encanta de València. Està molt bé que estiga tan prop de la ciutat, per anar sempre que vols (si més no, mentre el temps ho permeta). En definitiva, la meua estada a València està sent senzillament fascinant, desitge seguir gaudint-la més encara.

La regulació del teletreball, en terra de frontera

Tradicionalment els territoris de frontera han estat associats a oportunitats i riscos en funció de qui era qui vulnerava els límits territorials i qui la víctima la vulneració. En definitiva, un espai amb un difícil equilibri entre el pacte de convivència i el conflicte.

Doncs bé, salvant les diferències materials i temporals i en un sentit metafòric, el teletreball ocupa, dintre de la regulació de les relacions laborals, eixe espai de frontera que roman per definir, a l'espera del resultat de futurs convenis col·lectius i, especialment, de la pràctica consuetudinària de la patronal.

El Reial Decret Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància aspira a ser la primera pedra en la construcció d'un edifici de drets i deures, que regule aquesta relació laboral. El problema, però, és que mai cap primera pedra ha permés albirar el resultat final de l'edifici: la norma estableix el principi de no-discriminació de les persones amb un treball a distància en relació amb les que el fan presencial i la voluntarietat d'empresa i treballador. També enumera una sèrie de drets laborals com el dret a la formació, la promoció, la dotació suficient, la compensació de les despeses, l'horari flexible, la protecció de la salut i la intimitat, la desconnexió i digital i l'exercici dels drets col·lectius.

Des de la bona fe, el teletreball es presenta com una alternativa laboral respectuosa amb el medi ambient, perquè evita desplaçaments al treball, estalvia temps i exposició a riscos in itinere i millora la conciliació de la vida familiar i laboral. Amb tot, cal ser modestos en l'apreciació, perquè és una opció laboral reservada a un nombre limitat de persones en un mercat laboral majoritàriament presencial.

El teletreball ocupa eixe espai de frontera que roman per definir, a l'espera del resultat de futurs convenis col·lectius

Ara bé, com ja hem dit, la norma enumera drets en el sentit estricte de la paraula i deixa el desenvolupament del seu contingut a la negociació de futurs convenis col·lectius i a la voluntat de les parts, manifestada en l'acord laboral a distància.

Hi ha dos aspectes que estenen l'ombra del dubte sobre la valoració inicial. En primer lloc, perquè la reforma laboral de 2012 deixa en una situació precària a les organitzacions sindicals a l'hora d'afrontar una negociació col·lectiva des d'una posició de força. També, perquè en una negociació bilateral d'un acord de treball a distància entre l'empresa i la persona treballadora, sabem qui imposarà el seu criteri.

D'altra banda, també genera incertesa que el teletreball té com a conseqüència la dispersió dels llocs de treball. Això dificultarà l'exercici de drets sindicals individuals i col·lectius (en no haver contacte directe entre tots els treballadors i treballadores) així com la Inspecció i el control del compliment de les condicions laborals pactades pels comités d'empresa, els delegats i delegades de prevenció i la Inspecció de Treball.

Fet i debatut, tot està tancat i tot està obert en terra de ningú, en terra de frontera. El teletreball, que en cap cas deixa de ser ocupació, pot convertir-se en una eina útil als interessos dels qui treballen o, pel contrari, pot derivar en una pèrdua de drets laborals. El resultat, com sempre, depén de la capacitat d'articular mecanismes de defensa front l'imperi de la patronal. Les organitzacions sindicals, les treballadores i els treballadors tenim la paraula.

Passar de les paraules als fets

En defensa de la salut mental

FILO FERRANDIS PRIETO, XEMA SÁNCHEZ ALCÓN
Intersindical Inclusiva

Intersindical Inclusiva és una àrea de la Intersindical que naix amb el propòsit d'abordar la problemàtica de col·lectius socials desfavorits com les persones amb diversitat funcional, majors, menors i les de diversitats mentals. Al llarg d'aquest temps, Intersindical Inclusiva ha presentat esmenes legislatives, ha celebrat jornades de conscienciació, ha assessorat persones amb discapacitats, ha col·laborat amb altres entitats. Sempre ho hem fet posant en joc el valor de la diversitat i la igualtat respecte a col·lectius que, degut a l'exclusió, pateixen en les seues pròpies carns aquesta desigualtat i aquesta injustícia.

Entre les reivindicacions pendents per a abordar pel Grup de Polítiques Socials hi ha la defensa de la salut mental com un tema social que les administracions han de considerar sense demora. Al País Valencià, es un col·lectiu d'unes 50.000 persones, 200.000 de manera indirecta.

En relació a la salut mental, inclosa en l'Agenda 2030, la Conselleria de Sanitat Universal ha elaborat una Estratègia Autonòmica de Salut Mental 2013-2020. Entre els punts d'actuació previstos hi ha la millora de les infraestructures i la dotació de dispositius i recursos humans. Però després de quatre anys d'entrar en vigor, la situació segueix igual: l'atenció no sols no ha millorat sinó que ha empitjorat amb la covid-19.

L'objectiu de recuperar l'organització dels serveis de salut mental és difícil de complir

Un altre punt de vital importància és la problemàtica de la coordinació eficaç entre les conselleries de Sanitat Universal i d'Igualtat i Polítiques Inclusives. Aquesta manca de sintonia afecta de manera negativa als pacients de salut mental. Fa temps que insistim en la necessitat de resoldre aquesta disfunció.

Més recursos

El model d'atenció comunitària que proposa el Pla Estratègic no respon en absolut als seus objectius. Actualment, la majoria dels centres comunitaris són de gestió privada. Amb el panorama exposat, l'objectiu de recuperar l'organització dels serveis de salut mental, és difícil de complir. El risc de mala salut mental en xiquetes i xiquets, segons l'Enquesta Nacional de Salut d'Espanya (2011-12), el 3,8% dels menors valencians de 4 a 14 anys té un risc de presentar mala salut mental (4,1% en xiquets i 3,8 en xiquetes). Existeixen 2.292 places en centres de diferents tipologies que compten amb 18 milions d'euros per al seu manteniment.

Denunciem que les dades que presenten les administracions són insuficients i instem el govern valencià a aportar tots els recursos tècnics i humans possibles i a aplicar les polítiques arreplegades en la Llei de Serveis de la Societat de la Informació i del Coneixement (2018). Intersindical Inclusiva centrarà les seues energies a pressionar les administracions fins a aconseguir avanços en aquesta problemàtica tan delicada.

INTERSINDICAL

La pandèmia retarda la cita fins que remeta la crisi

Intersindical Valenciana ajorna el seu VI Congrés

El Consell Confederal de la Intersindical Valenciana, màxim òrgan entre congressos, ha decidit ajornar el Congrés previst de celebrar entre el 19 i el 21 de febrer de 2021. La pandèmia afecta el procés de debat precongressual i congressual i impideix un autèntic procés participatiu de les persones afiliades.

Els congressos de la Intersindical tenen una periodicitat quadriennal. Ara corresponia debatre les ponències del VI Congrés, amb l'informe del Secretariat Confederal i les ponències de Política Sindical, Salut Laboral i Medi Ambient, Dones, Política Internacional i Organització. El Congrés també havia de triar les persones que integraran els òrgans sindicals del pròxim període.

El període precongressual és molt important, atés que permet realitzar debats a fons, des de baix, en els quals pot participar tota l'afiliació a través d'assemblees que se celebren en les distintes comarques del País Valencià. Amb l'extensió de la pandèmia, les assemblees no s'han pogut fer de manera presencial i la situació ha aconsellat suspendre el Congrés. Un pròxim Consell Confederal avaluarà la situació sanitària i determinarà la nova data de celebració.

La Intersindical, en xifres

A data de 31 de desembre de 2020, Intersindical Valenciana compta amb 20.756 persones afiliades i 624 delegades i delegats sindicals. Aquestes dades han experimentat un increment sensible, gràcies per la integració d'un nombrós col·lectiu de sindicalistes de les comarques de la Foia de Bunyol, Plana de Requena – Utiel i Vall d'Aiora, i per un degoteig permanent d'afiliació en els diferents sectors laborals i comarques valencianes.

Els congressos són una ocasió excel·lent per fer balanç i reflexionar sobre el treball sindical i debatre sobre els nous reptes de cara al futur. El VI Congrés, que ara s'ajorna, representarà un pas més en el procés de creixement i consolidació de la Confederació i en la construcció d'una alternativa real al bisindicalisme. La Intersindical és un referent en diversos àmbits funcionals i territorials del món del treball al País Valencià: ensenyament, sanitat, administració del Consell, administració local, empreses públiques, Ford-Almussafes, Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació - À Punt, sector serveis, repartiment a domicili... El creixement és també notable en comarques com Vega Baja, Foia de Bunyol o Vall d'Aiora.

Els dos sindicats "majoritaris" estan més pendents de calfar les cadires del diàleg social que en organitzar la classe obrera

En uns moments de pandèmia sanitària i de pandèmia neoliberal cal una organització sindical potent, forta, plural i cohesionada

Malgrat ser una organització representativa en molts àmbits, segons la legislació vigent encara queda encara un bon camí per recórrer per ser considerat un «sindicat representatiu». La normativa que determina la representativitat sindical és producte de l'acord realitzat durant el període de la Transició a la democràcia, en què els principals poders van apostar per apuntalar el bisindicalisme, una decisió que permetia garantir la pau social i que segueix comptant amb tot el suport institucional per mantindre els seus privilegis. Això, unit a la signatura dels Pactes de la Moncloa i de diàleg social que s'ha practicat des dels anys setanta del segle passat, ha suposat una desmobilització permanent de la classe treballadora, la pèrdua de drets i l'empitjorament de les seues condicions laborals i de vida.

Les conseqüències del pacte social seguim pagant-les molt cares les treballadores i treballadors. Com aquesta sindèmia ha ratificat, els dos sindicats qualificats com a "majoritaris" estan més pendents de calfar les cadires en les taules de negociació del diàleg social que d'organitzar la classe obrera als centres de treball i als barris. Aquest fet provoca també una desafecció generalitzada de molts treballadors i treballadores envers les organitzacions sindicals en general, sense distincions.

En aquest context es mou Intersindical Valenciana. Es tracta sens dubte d'un context difícil per al sindicalisme de classe, valencià, autònom i assembleari, però que tot i això no imposibilita que desenvolupem la nostra política sindical en importants sectors del món laboral i una acció sociopolítica notable lligada a la nostra vocació transformadora de la societat.

Els principals reptes per al futur són: augmentar la representativitat en sectors on tenim presència i implantar-nos i créixer en aquells on la presència és més reduïda o inexistent, especialment en el sector privat. Per progressar en eixa direcció, el VI Congrés debatirà com encarar l'enfortiment i la potenciació de les estructures sindicals per garantir l'extensió i el creixement. També haurà de determinar els sectors laborals i els territoris prioritaris per a sistematitzar la tasca sindical.

Un dels senyals identitaris de la Intersindical és l'autonomia que manté en relació a les administracions, patronals i partits polítics. En uns moments de pandèmia sanitària i de pandèmia neoliberal que afecten brutalment la classe treballadora i els sectors socials més vulnerables, cal una organització sindical potent, forta, plural i cohesionada. Un sindicat lluitador, bolcat a aconseguir el capgirament d'una situació dominada pel mercat front als interessos de la majoria de la població. Dit d'una altra manera, necessitem un sindicat que treballe de valent per l'emancipació social i nacional del nostre poble. Eixa força és, sense cap dubte, Intersindical Valenciana.

Els sindicats de la Confederació

Intersindical Valenciana està integrada per 11 sindicats de diversos àmbits sectorials o territorials.

- **STEPV (ensenyament)**
- **STAS (administracions i serveis públics)**
- **Intersindical Salut (sanitat)**
- **STM (metall)**
- **STICS (Indústria, comerç i serveis)**
- **Sindicat Ferroviari (transport ferroviari i empreses auxiliars)**
- **CAT-PV (Col·lectiu Autònom de Treballadores i Treballadors del País Valencià) (administració de l'estat)**
- **Sindicat de Treballadors per la Unitat de Classe – TUC (transport urbà València ciutat)**
- **Organització Sindical Unitària de Treballadores i Treballadors – OSUT (àmbit privat de les comarques de Castelló).**
- **Intersindical Jove**
- **Sindicat de Persones Pensionistes i Jubilades**