



La revista de los y las trabajadoras del sector marítimo de CGT

MARZO 2024 Nº106

# NOTICIAS MARÍTIMAS



Siempre en defensa de los intereses de la clase trabajadora

ELECCIONES SINDICALES  
**SASEMAR**  
FLOTA

## ELIGE



### NI NOS VENDEMOS NI NOS RENDIMOS



# con-tenido

## 03. BARLOVENTO

Desafíos de la Conciliación Familiar en España: Perspectiva General y Enfoque Marítimo

## 06. SALVAMENTO MARÍTIMO

Isamel Furió; "Salvamento Marítimo no es un negocio, sino un servicio público"

## 08. CGT MAR Y PUERTOS

La Confederación consigue tener representación en 15 puertos del estado

## 10. NAVAL

CGT denuncia "caos" en los procesos de ingreso en Navantia

## 12. INCAPACIDAD PERMANENTE

La incapacidad permanente no puede ser causa de extinción de un contrato laboral

## 16. MARINA MERCANTE

La CNMC multa a Naviera Armas en relación a la absorción de Trasmediterránea

## 18. MARINA MERCANTE

Descenso en la fiabilidad de las rutas marítimas debido a la crisis del Mar Rojo

## 20. MARINA MERCANTE

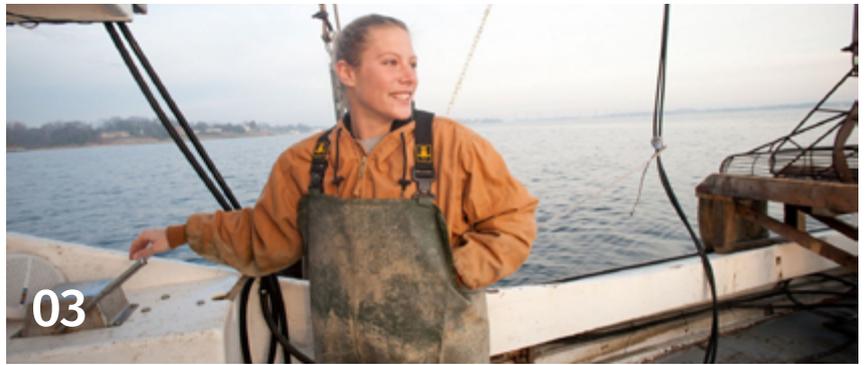
Noticias Breves

## 22. LIBRO DEL MES

Auschwitz

## 24. SINDICALISMO

El Gabinete Socioeconómico de CGT analiza los datos de la Encuesta trimestral del coste laboral



Edita y Publica:  
**Sindicato Federal de Mar y Puertos de la FETYC-CGT**

Avda. del Cid, 154 bajo C.P.46014 Valencia 681 65 98 35 - 96 383 44 40 cgtsectormar@cgt.es

[www.marypuertos.org](http://www.marypuertos.org)



[www.salvamentomaritimo.org](http://www.salvamentomaritimo.org)



# barlo- vento



## DESAFÍOS DE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR EN ESPAÑA: PERSPECTIVA GENERAL Y ENFOQUE MARITIMO



**Cristina Roig Martín**

Secretaria de Organización de  
CGT sector Mar y Puertos

**E**n la actualidad la conciliación familiar en España es un tema de gran importancia.

Durante años se ha ido avanzando en la equiparación entre la vida fami-

liar y la laboral, pero aún queda mucho trabajo para llegar a una conciliación familiar de calidad. Aquí dejo un pequeño resumen de los permisos retribuidos de los que podemos disfrutar en el año 2024, siempre mejorables en tu convenio colectivo:

- **1 día de permiso por mudanza.**
- **15 días de permiso si te casas o si te haces pareja de hecho.**
- **2 días de permiso por fallecimiento de un familiar de hasta segun-**

**do grado de consanguinidad.**

- **4 días al año o por horas de permiso por fuerza mayor de cónyuge o familiar.**
- **5 días de permiso si un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o tu conviviente tiene una enfermedad grave, hospitalización, etc**
- **Tiempo indispensable para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto, adopción o acogimien-**

to, asistencia a información y declaración de idoneidad.

- 1 hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo/a o cualquier causa de que deban permanecer hospitalizadas a continuación del parto.
- La baja de maternidad y paternidad de 16 semanas.
- El permiso de lactancia puedes disfrutarlo de forma compactada hasta llegar a 14 días

de permiso en el caso de que estés a jornada completa y si estas a jornada parcial se podría alargar.

- En la ley de familia hay un permiso especial para padres que será de 8 semanas hasta que el niño cumpla 8 años, actualmente solo son retribuidas las 4 primeras semanas.

También puedes solicitar una adaptación de tu jor-

nada o puesto de trabajo con motivos familiares y cumplir algunos requisitos.

El gobierno y las empresas deben reconocer la importancia de facilitar la conciliación. La implementación de horarios laborales flexibles y políticas de licencia parental inclusivas son pasos cruciales hacia una sociedad que valore tanto el trabajo como el bienestar familiar, cosa que mejorará la

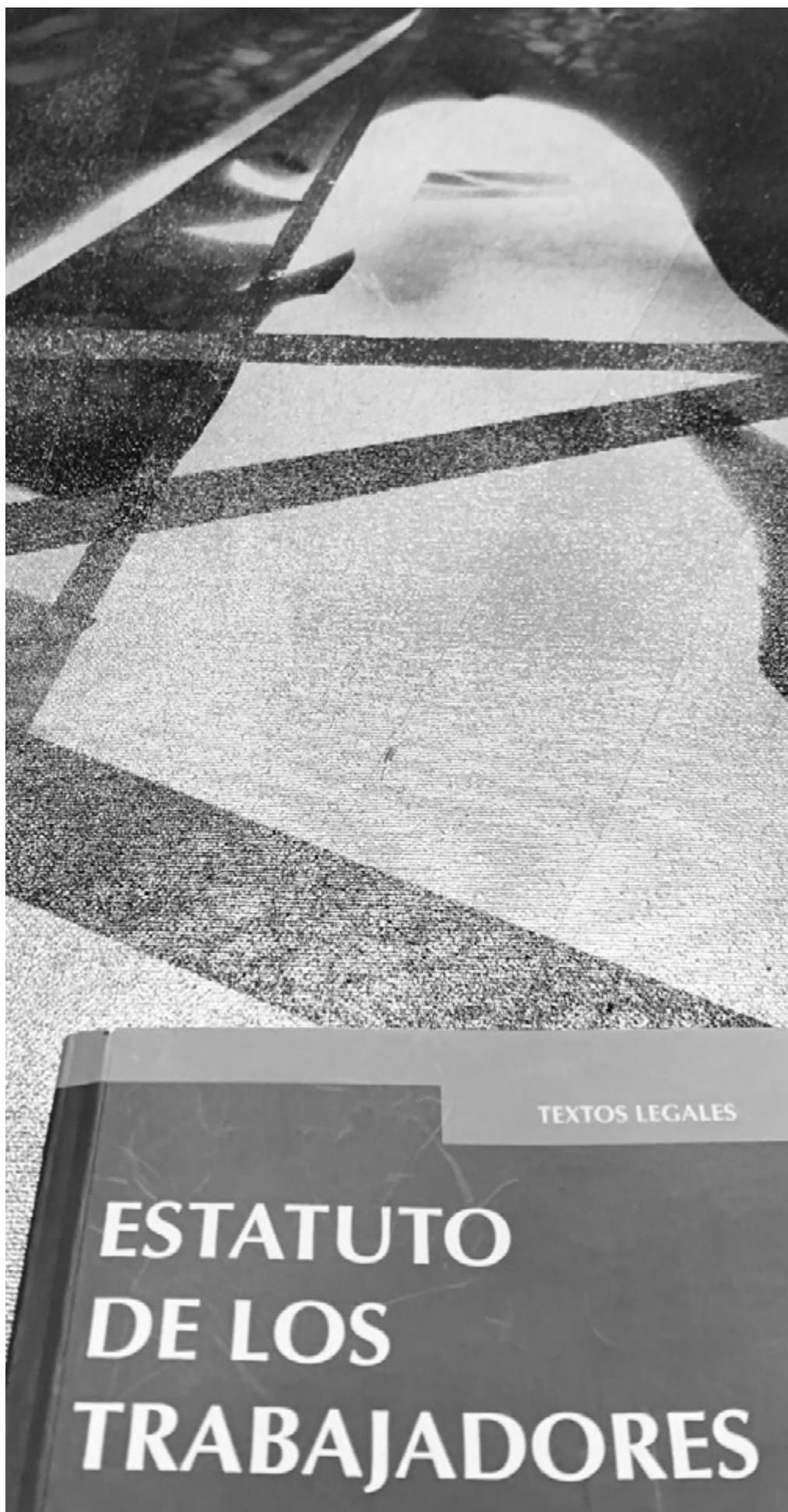


motivación de los trabajadores exponencialmente.

En el sector marítimo español la conciliación familiar es un viaje desafiante. Marineros con horarios irregulares y largas ausencias enfrentan obstáculos únicos en la búsqueda de equilibrio. La falta de medios específicos plantea interrogantes sobre el bienestar de quienes eligen esta profesión, ya que los gobiernos no tienen en

cuenta este tipo de profesiones y algunas navieras son reticentes por la incomodidad en la organización.

Es esencial que las navieras y las autoridades reguladoras implementen estrategias para facilitar la conciliación. La introducción de programas de rotación equitativos y servicios de apoyo familiar fortalecería una industria vital para la economía española. Navegar hacia un equilibrio adecuado en la conciliación familiar no solo es necesario, sino un acto de justicia hacia quienes garantizan la vitalidad de nuestras aguas y la conexión con sus seres queridos en tierra firme.



TEXTOS LEGALES

# ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES



# Salvamento Marítimo

## PÚBLICO Y DE CALIDAD

### SALVAMENTO MARÍTIMO NO ES UN NEGOCIO, SINO UN SERVICIO PÚBLICO



Redacción

El Espejo Canario

**E**l secretario General del sector del mar y puertos de la CGT rechaza la supuesta petición de Puertos de Canarias para que se libere a Arguineguín y La Restinga del rescate a migrantes.

El secretario de organización del sector del mar y puertos de la Confederación General de Trabajadores CGT. Ismael Furió, rechaza la supuesta petición de Puertos de Canarias para que Salvamento Marítimo libere a los puertos de Arguineguín, en Gran Canaria, y La Restinga, en El Hierro, de la labor de rescate de inmigrantes. Asegura que puede ser «una catástrofe».

Furió señala que se trata de una petición que no ha sido confirmada, pues el director general de la

Marina Mercante ha dicho que no había recibido esa solicitud, por lo que entiende que se trata de algo hecho en el marco de los medios de comunicación.

#### **Necesidades del servicio de urgencia**

Indica que no es razón suficiente hablar de que los puertos estarían mejor aprovechados para el uso turístico, pues la presencia de Salvamento Marítimo en esos puertos no es «aleatoria», sino que responde a necesidades del servicio de urgencia.

Destaca que en Arguineguín se hacen más rescates y operaciones motivadas por embarcaciones deportivas y recreativas que por el rescate de migrantes, algo que pasa desapercibido en los medios de comunicación: «Sería muy mala noticia para los destinatarios, pues se incrementaría el tiempo de respuesta».

### **Negocio y servicio públi-**

**co**

Asimismo, recuerda que la Ley de Puertos Canarios señala que una de las funciones de los puertos es dar cobertura y apoyo a las unidades de Salvamento Marítimo, «porque representa un plus de seguridad». Señala que el planteamiento que se hace sobre la presencia de este servicio en esos puertos es equivocado,

pues «una cosa es hacer negocio y otra es mantener un servicio público».



# Remolcadores

## ELECCIONES SINDICALES

### LA CONFEDERACIÓN CONSIGUE TENER REPRESENTACIÓN EN 15 PUERTOS DEL ESTADO



CGT Sector Mar y Puertos

**C**GT Mar y Puertos gana las elecciones en los remolcadores portuario del Puerto de Huelva, obteniendo el 100 % de la representación con 3 Delegados de Personal y

consigue estar presente en más de 15 Puertos del territorio Nacional.

CGT ha conseguido la representación de los trabajadores de Remolcadores Portuarios en las elecciones celebradas el pasado 19 de marzo en la empresa **AUXMASA** perteneciente al **GRUPO BOLUDA**, actual operadora de los servicios de remolque de los Puertos de Huelva, obteniendo el 100 % de la representación con 3 Delegados de Personal.

Con esta victoria **CGT** se

consolida como sindicato con mayor representación del sector del remolque portuario a nivel nacional, cuyo sector es uno de los más estratégico de la actividad portuaria, teniendo representación en los Puertos de **Algeciras, Barcelona, Valencia, Bilbao, Cartagena, Cádiz, Huelva, Málaga, Ceuta, Almería, Carboneras, Garrucha, Santander, Castellón, Motril, Melilla y Villagarcía.**

CGT da un paso más en este sector ofreciendo una alternativa en la que se hace una realidad la

conquista de derechos laborales se refiere y abre la puerta a una regulación de las condiciones laborales de remolque con varias sentencias judiciales favorables, creando jurisprudencia en esta materia, realizando un sindicalismo activo desde los propios trabajadores afectados de los diferentes puertos.

Participa activamente en tu centro de trabajo luchando por mejorar y dignificar nuestra profesión. CGT es una herramienta de lucha válida para los trabajadores y trabajadoras que quieren mejorar sus condiciones de trabajo.

## ELECCIONES SINDICALES

CONFEDERACIÓN  
GENERAL DEL  
TRABAJO **CGT**



**SOLIDARIDAD  
HONRADEZ  
COHERENCIA  
TRANSPARENCIA**

**EN TU CENTRO DE TRABAJO  
TOMA LA INICIATIVA PARTICIPA CON CGT**

avenida del Cid,154 [www.cgvalencia.org](http://www.cgvalencia.org)  
[elecciones@cgvalencia.net](mailto:elecciones@cgvalencia.net)



Más de 20 años de experiencia en la defensa de los trabajadores, tanto en lo individual como en lo colectivo

**DESPACHO ESPECIALIZADO EN LABORAL MARÍTIMO-PORTUARIO**

Teléfono: 681 65 98 35

[www.germinalabogados.net](http://www.germinalabogados.net)



Naval

NAVANTIA

## CGT DENUNCIA “CAOS” EN LOS PROCESOS DE INGRESO EN NAVANTIA



CGT Sector Mar y Puertos

**C**GT ha denunciado este miércoles que el área de Recursos Humanos de Navantia “está creando el caos en los procesos de ingreso” a la empresa pública con “casos de gente

admitida para la convocatoria de un departamento y no para las otras, a pesar de que la documentación es la misma”.

La central anarcosindicalista ha asegurado en un comunicado que esta problemática incide también en los astilleros de Ferrol y Fene, con “casos de estar admitido para una factoría y no para la otra, en la misma profesión y perfil”.

“El nivel de errores es mayor que nunca”, ha reseñado la organización, que ha señalado que hay so-

licitantes admitidos “primero en las plazas sénior y más tarde en las júnior, que son mutuamente excluyentes para la misma profesión; si hoy eres sénior, más de cuatro años de experiencia, es imposible que mañana seas júnior, hasta cuatro años”.

Según la CGT, también hay “personas no admitidas a pesar de cumplir los requisitos”, o que trabajadores que figuran “como no admitido por falta de contratos cuando los tienes todos subidos en tiempo y forma al portal de em-

pleo” de la compañía estatal.

Al mismo tiempo, ha referido la existencia de “personas admitidas que no cumplían los requisitos”, con “un tercio de las personas del listado provisional de admitidos” en una convocatoria universitaria que carecían de la titulación requerida.

Para el sindicato, “un aspecto particularmente grave de esta problemática son las personas que Navantia descubre, tras hacer el primer examen, que fueron admitidas por error”, por lo que perdieron “un día de trabajo para ir al examen, tiempo libre para prepararlo y, de pronto, todas las esperanzas frustradas por un error”.

“Es totalmente inaceptable que los procesos de ingreso no tengan el rigor exigible en una empresa pública”, ha subrayado la CGT, que ha destacado que Navantia “le echa la culpa” a la firma privada Manpower, encargada del análisis de inscripciones o reclamaciones, entre otros apartados.



# LA INCAPACIDAD PERMANENTE NO PUEDE SER CAUSA DE EXTINCIÓN DE UN CONTRATO LABORAL

ESTA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA (TJUE) SIENTA PRECEDENTE CON UN FALLO REVOLUCIONARIO QUE AFECTA AL DERECHO LABORAL



El pasado 18 de enero conocíamos una **novedosa sentencia** dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea según la cual, **la incapacidad permanente de un trabajador no puede ser causa de extinción automática de un contrato laboral.**

Esta causa de extinción de la relación laboral, sin embargo, estaba reconocida hasta el momento en el **artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores**, con la salvedad de que “dicha situación tenga una previsión de mejoría en el plazo de dos años”.

## La incapacidad permanente que dió lugar a la extinción automática del contrato laboral

El caso que originó el pronunciamiento del TJUE fue el de un trabajador que, prestando servicios como conductor de camión de retirada de residuos, sufrió un accidente de tra-

bajo. A raíz del cual, se le reconoció una lesión permanente no incapacitante.

Una vez reincorporado a la empresa, al trabajador se le asignó un nuevo puesto de trabajo adaptado a su nueva situación: en lugar de conducir toda la jornada laboral, solo debía hacerlo unos 40 minutos al día.

El trabajador recurrió por vía judicial la resolución del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) por la que se le concedía la indemnización por las lesiones permanente no invalidantes y se le denegaba la incapacidad permanente.

Dos años después, llegó la sentencia que reconocía al trabajador la incapacidad permanente total para su profesión habitual. En este momento, la empresa, en base a lo dispuesto en el artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, procedió a

extinguir el contrato de trabajo.

El trabajador, al entender que esta extinción constituía un despido discriminatorio, y por tanto debía ser declarado nulo, demandó a la empresa.

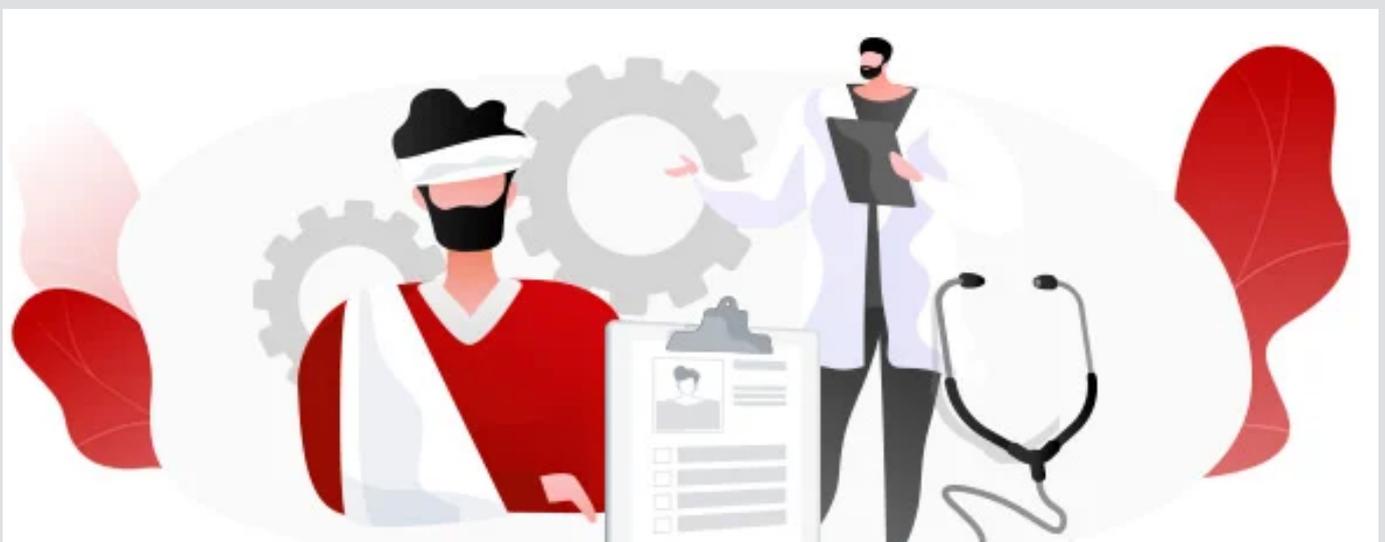
### **Sentencia del Juzgado de lo Social nº1 de Ibiza y recurso**

De acuerdo con la doctrina del Tribunal Supremo, la jurisdicción social de Ibiza desestimó la demanda por entender que el reconocimiento de la incapacidad permanente total conllevaba la baja del trabajador en la empresa, sin que el empresario tuviera la obligación de reubicarlo.

Frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº1 de Ibiza, el trabajador interpuso recurso ante el Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares. Tribunal que planteó dos cuestiones prejudiciales al TJUE y que dan lugar a la sentencia de 18/02/2024.

### **Cuestiones prejudiciales planteadas ante el TJUE**

- ¿El artículo 5 de la Directiva 2000/78 debe ser interpretado en el sentido de que se opone al mismo la aplicación de una norma nacional que contemple la declaración de incapacidad permanente total para su profesión habitual como causa automática de extinción del contrato de trabajo la discapacidad del trabajador/a sin previo condicionamiento al cumplimiento por parte de la empresa del mandato de adoptar ajustes razonables?.
- ¿Los artículos 2.2 y 4.1 de la Directiva 2000/78 deben ser interpretados en el sentido de que la extinción automática del contrato de trabajo de un trabajador por causa de discapacidad (al ser declarado en situación de incapacidad permanente total) sin previo condicionamiento al cumplimiento del mandato de adoptar los ajustes razonables a los que obliga el citado artículo 5 de la Directiva constituye una discriminación directa, aun cuando una norma legal interna determina tal extinción?.



## Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE

El TJUE inicia su argumentación diciendo que realizará un análisis conjunto de ambas cuestiones planteadas, aunque, como veremos, en realidad solo contesta a la primera.

El TJUE, en primer lugar, **considera al trabajador como persona con discapacidad** por cuanto sufre dolencias físicas permanentes que pueden impedir la participación plena y efectiva de éste en la vida profesional, de acuerdo al concepto de discapacidad previsto en la Directiva 2000/78.

También estima el alto tribunal que, a pesar de que el trabajador hubiese solicitado el reconocimiento de su incapacidad permanente total y a sabiendas de que de reconocerse ésta circunstancia podría ser motivo de resolución de su contrato laboral, **el trabajador no dió su consentimiento a la extinción** de dicho contrato.

Por consiguiente, considera el TJUE que una situación como la controvertida se encontraría comprendida en el **ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78**.

### **Adopción de medidas necesarias para el desarrollo del empleo por parte del trabajador incapacitado.**

El artículo 5 de la citada Directiva obliga al empresario a adoptar las medidas necesarias para que cual-

quier persona con discapacidad pueda acceder al empleo. Y considera el tribunal que, cuando un trabajador deviene de forma definitiva no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, **un cambio de puesto puede ser una medida adecuada a tenor del artículo 5 de la Directiva 2000/78**, por cuanto que permite al trabajador mantener su empleo.

Sin embargo, añade el Tribunal, el referido artículo también reconoce que **el empresario no puede ser obligado a adoptar medidas que supongan una carga excesiva para él** (costes financieros, recursos, volumen total de negocios,...) y que además, solo existe la posibilidad de destinar a una persona con discapacidad a otro puesto de trabajo si hay un puesto vacante que el trabajador en cuestión pueda ocupar.

### **Deber de salvaguarda del derecho al trabajo para las personas con discapacidad**

En este sentido, estima el TJUE que una normativa nacional en la que un trabajador con discapacidad está obligado a soportar el **riesgo de perder su empleo para poder disfrutar de una prestación de seguridad social** menoscaba el efecto útil del artículo 5 de la Directiva 2000/78, según el cual **se debe salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo**, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo.

Concluye el TJUE, que la **asimilación** que hace la normativa nacional (artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores) de una **incapacidad permanente total**, que solo afecta a las funciones habituales, al fallecimiento de un trabajador a una **incapacidad permanente absoluta**, que designa una incapacidad para todo trabajo; **es contraria al objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad** a la que se refiere el artículo 26 de la Carta.

Y, por tanto, **una normativa nacional que permite al empresario poner fin a la relación laboral de un trabajador en situación de incapacidad permanente** para ejecutar las tareas propias de su relación, como

recoge el **artículo 49.1.e)** del Estatuto de los Trabajadores, **sin obligar previamente al empresario a adoptar las medidas necesarias que permitan la conservación del empleo** por parte del trabajador incapacitado, **es contrario al artículo 5 de la Directiva 2000/78.**

Por tanto, estamos ante una sentencia revolucionaria, por cuanto que declara contrario al derecho comunitario que una norma prevea la extinción automática de la relación laboral por el hecho de que al trabajador se le reconozca una incapacidad permanente total, lo que obligará al legislador nacional a modificar el artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores.





# Marina Mercante

## ARMAS TRANSMEDITERRÁNEA

### LA CNMC MULTA A NAVIERA ARMAS EN RELACIÓN A LA ABSORCIÓN DE TRANSMEDITERRÁNEA



Redacción  
El Mercantil

**E**l Grupo Armas Trasmediterránea ha abonado una multa de 450.000 euros a la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) para cerrar el expediente sancionador que el organismo le había

abierto en enero de este año. La entidad reguladora estaba investigando a la naviera en relación a los compromisos que contrajo cuando absorbió a la compañía Trasmediterránea, y que habría “incumplido en parte”. Con el abono de la multa y el reconocimiento de su responsabilidad en los hechos, Competencia da por finalizado el proceso que pendía sobre el grupo naviero.

Según señala la CNMC, el pago de la multa se ha realizado de forma voluntaria, y tanto el montante

abonado como la admisión por parte de la empresa de los hechos que se le imputaban ha servido para reducir el importe final de la sanción, que de otro modo hubiera sido de 750.000 euros, el 40% superior. Competencia calificaba el incumplimiento de Naviera Armas como “muy grave” en relación a la Ley de Defensa de la Competencia.

La naviera adquirió Trasmediterránea en 2018 y tuvo que someterse a varias imposiciones antimonopolio con la CNMC para que ésta aprobara la operación. Se-

gún señaló el organismo regulador en enero, el incumplimiento de Naviera Armas se habría centrado en las rutas de ferries de Canarias y entre la Península y la ciudad autónoma de Melilla. Con su compra, Naviera Armas eliminaba a su principal competidor en esas rutas y generaba una situación de posible monopolio. Para permitirla, CNMC impuso que Armas facilitara la entrada en el mercado de otra naviera, FRS Iberia-Maroc, y debía mantener una información regular sobre sus gestiones en las rutas y el acceso que daba a FRS a los servicios de éstas. Competencia no ha especificado qué compromisos concretos habría incumplido el grupo naviero.

**Competencia calificaba el incumplimiento de Naviera Armas como muy grave**



Nuestro canal ofrece mucha lucha obrera, ofertas de trabajo, curiosidades, sugerencias de pelis/series y noticias de interés para el sector marítimo.

**¡ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP!**

Escanea el código QR





Marina Mercante

# CRISIS DEL MAR ROJO

## DESCENSO EN LA FIABILIDAD DE LAS RUTAS MARÍTIMAS DEBIDO A LA CRISIS DEL MAR ROJO



EED



Redacción

El Estrecho Digital

**El último informe de Sea-Intelligence revela un descenso significativo en la fiabilidad de los itinerarios de transporte marítimo a nivel mundial. La edición número 150 del informe Global Liner Performance (GLP), que incluye datos hasta ene-**

**ro de 2024, muestra una disminución de 5.1 puntos porcentuales mes a mes en enero de 2024, situando la fiabilidad en un 51.6%. Este descenso se atribuye a la actual crisis del Mar Rojo.**

El GLP analiza la fiabilidad de itinerarios en 34 rutas comerciales y más de 60 operadores. Los resultados de enero de 2024 indican que la fiabilidad ha alcanzado su nivel más bajo desde septiembre de 2022. Comparado con el mismo periodo del año anterior, la fiabilidad en

enero de 2024 muestra una disminución de 0.8 puntos porcentuales.

El contexto actual en el Mar Rojo y el Golfo de Adén ha sido un factor clave en este incremento. Sin embargo, estos retrasos aún no superan los picos registrados entre 2021 y la primera mitad de 2022, cuando el promedio de demora alcanzó casi 8 días (7,95) a principios de 2022. Después de una notable reducción en el segundo semestre de 2022 y el primero de 2023, los retrasos se habían esta-

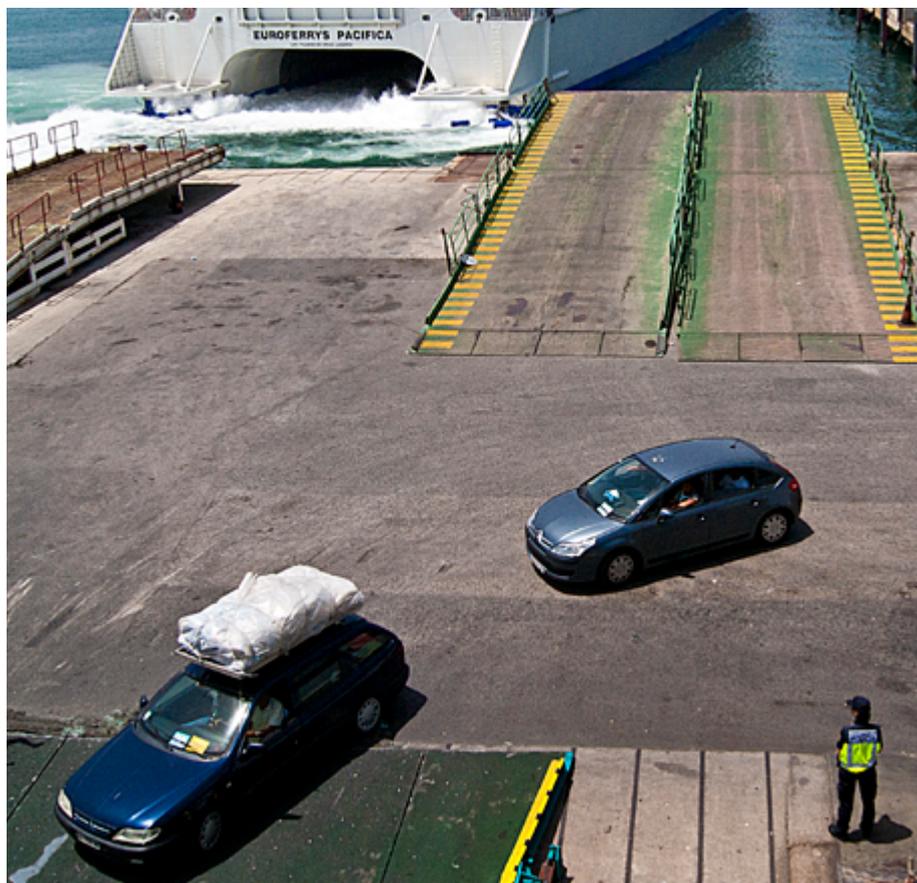
bilizado en niveles similares a los pre-pandemia de 2019.

La crisis en el Mar Rojo también ha impactado la fiabilidad de los horarios de las navieras a nivel global. En enero de 2024, esta fiabilidad cayó 5,1 puntos porcentuales respecto a diciembre de 2023, situándose en un 51,6% — la cifra más baja desde septiembre de 2022. Comparando anualmente, enero de 2024 refleja una disminución de 0,8 puntos porcentuales en comparación con el mismo mes del año anterior.

Entre las principales na-

vieras, CMA CGM lideró en fiabilidad en enero de 2024 con un 54,7%, seguida por Wan Hai, Evergreen, OOCL y Cosco, todas superando el 50% en fiabilidad de sus horarios. Las demás compañías se ubicaron en un rango de fiabilidad del 40% al 47%.

La brecha de fiabilidad entre la naviera más y menos fiable fue la menor desde febrero de 2023. La crisis actual ha impedido mejoras significativas en la fiabilidad de los horarios entre las 13 principales compañías, con solo 7 de ellas mostrando una mejora interanual en enero de 2024.



## La Inspección de Trabajo española participa en la campaña europea para prevenir accidentes laborales

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) española participa en la campaña europea de prevención de riesgos laborales 'Accidentes de trabajo: Mejorar la prevención' mediante una serie de actuaciones para verificar el cumplimiento por parte de las empresas de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, ha informado este martes el Ministerio que dirige Yolanda Díaz.

En 2010 se puso el acento en las sustancias peligrosas; en 2012 en los riesgos psicosociales; en 2014 en las caídas; en 2018 en la seguridad y salud en las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y en 2022 en los trastornos musculoesqueléticos.

Trabajo ha explicado que la campaña europea SLIC 2024 ha sido diseñada siguiendo el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027.

# MARINA

## Noticias Breves



### Trasmed incorpora a su flota el buque Ciudad de Sóller

**T**rasmed, incorpora a su flota, este lunes 25 de marzo, el buque 'Ciudad de Sóller'. Este buque sustituirá al 'Ciudad de Alcúdia', que finaliza su servicio los primeros días de abril.

Así, el 'Ciudad de Sóller', hasta ahora 'Igoumenitsa', al servicio de Grimaldi Líneas, realizará su primer viaje comercial con este mismo nombre desde los astilleros de Turquía hacia Valencia y, posteriormente, partirá hacia Palma, iniciando así su servicio y posicionándose en la ruta Palma-Barcelona

Por cuestiones legales relacionadas con los plazos administrativos de la legislación italiana, el Ciudad de Sóller llevará por nombre 'Igoumenitsa' y su bandera y tripulación serán italianas du-

rante los dos primeros meses de servicio, hasta el 25 de mayo, aproximadamente. Este periodo permitirá cumplir con los requisitos establecidos por la ley para el cambio de bandera a la española y la incorporación de la tripulación de Trasmed.

Se trata de un buque con mejores prestaciones que el Ciudad de Alcúdia, tanto para la carga como para el pasaje. Es además un buque más moderno y que nos permitirá seguir reduciendo las emisiones.

El nombre 'Ciudad de Sóller' ha sido seleccionado como un tributo a la localidad costera mallorquina, que históricamente ha desempeñado un papel crucial como punto de conexión marítima entre Mallorca, Valencia, Barcelona y el sur de Francia.



### Baleària supera los 5 millones de pasajeros en 2023 y fortalece su modelo de negocio

**B**aleària transportó 5,2 millones de pasajeros, 1,4 millones de vehículos y 7,4 millones de metros lineales de carga en el año fiscal 2023, superando así sus niveles históricos justo en el año en que cumplió 25 años de actividad.

Respecto a la facturación, también alcanzó una cifra récord de 652 millones de euros (un 15% más que el año anterior). El EBITDA se situó en los 117 millones de euros y registró una caída del 16% respecto al ejercicio histórico del año anterior, volviendo a la senda positiva de la normalidad. "Estas cifras muestran la solvencia y fortaleza del modelo de negocio de Baleària", en palabras del presidente de la compañía, Adolfo Utor.

El resultado del ejercicio fue de 40 millones de euros, "una cifra muy positiva a pesar de los costes extraordinarios motivados por la expansión de la compañía con la apertura de nuevas rutas y el fuerte incremento de los gastos financieros", explicaba Utor en una rueda de prensa celebrada esta semana en la sede central de la compañía en Dénia.

Con una flota de 30 buques en propiedad, además de una decena de fletados, Baleària operó 25 rutas en seis países diferentes. Por áreas de negocio, destaca que el 59% de la facturación corresponde al área de pasaje y el 36% al transporte de mercancías. Además, el 75% de la facturación proviene de las rutas nacionales, y el restante 25% de las conexiones internacionales.

# MERCANTE

## Noticias Breves



### Naviera Armas Trasmediterránea programa 550.000 plazas para sus rutas en la Semana Santa

La naviera Armas Trasmediterránea ha programado para Semana Santa 550.000 plazas en todas las líneas de Canarias, Ceuta y Melilla, con viajes especiales del jueves 28 de abril al domingo 31 de marzo en determinados trayectos.

Coincidiendo con las fechas de mayor demanda, destaca la oferta del puente marítimo “de capital a capital” entre Las Palmas de Gran Canaria y Santa Cruz de Tenerife y viceversa, a cargo de los fast ferries Volcán de Tagoro y Volcán de Taidía, que son los más modernos y de mayor capacidad en su categoría dentro de su flota.

Asimismo, el grupo ha

programado seis conexiones en alta velocidad desde el jueves 28 de marzo hasta el domingo 31 de marzo, inclusive, en la línea Las Palmas de Gran Canaria-Morro Jable (Fuerteventura) a cargo del fast-ferry Villa de Agaete.

Otra línea de especial demanda en esas fechas es la de Los Cristianos (Tenerife)-La Estaca (El Hierro), atendida por Volcán de Tirajana, para la que se han programado viajes especiales los días jueves 28 y domingo 31 de marzo, así como el lunes 1 de abril.

Finalmente, el servicio entre Playa Blanca (Lanzarote) y Corralejo (Fuerteventura) estará atendido con el ferry Volcán de Tindaya.

### Fred Olsen refuerza su oferta logística interinsular con dos nuevos buques de carga

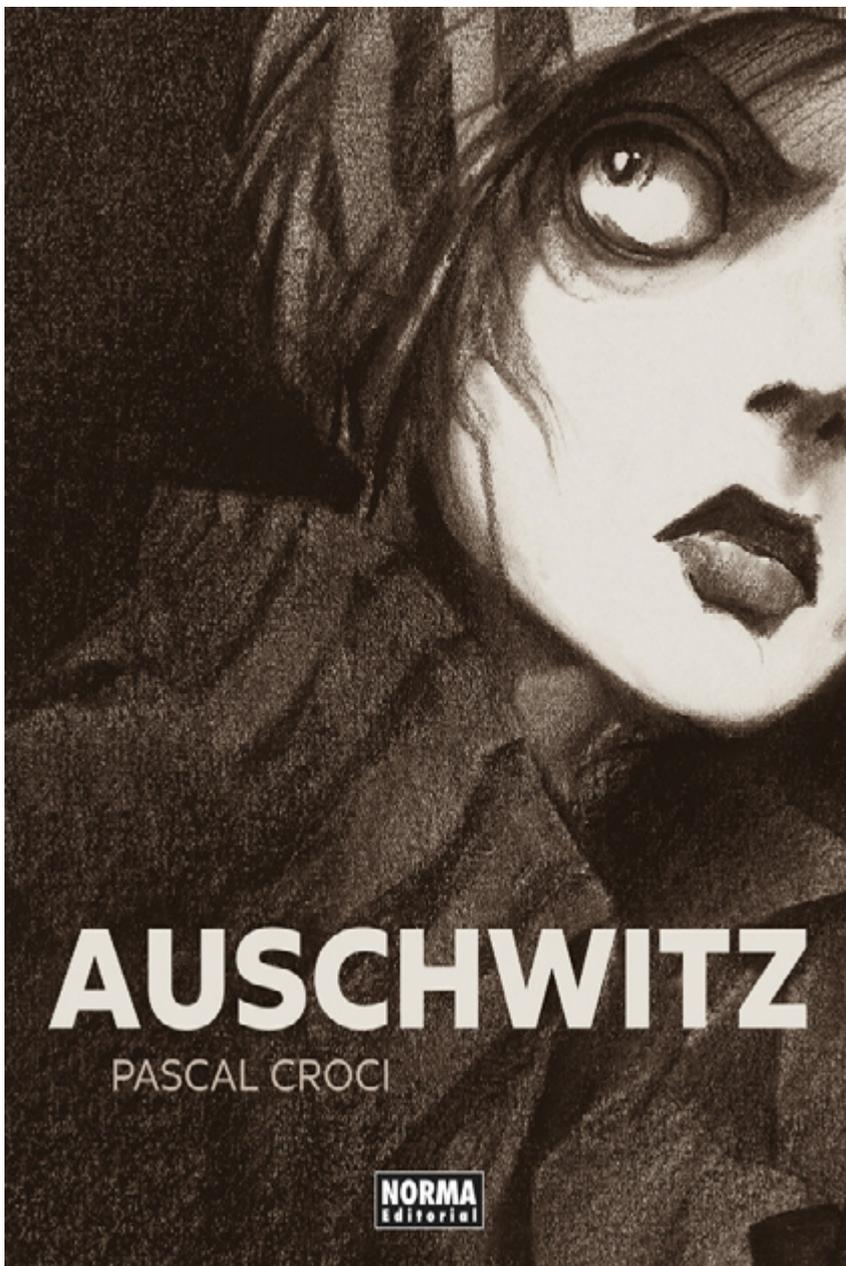
Fred. Olsen confirma la incorporación de dos nuevos barcos que permitirán ampliar y optimizar su servicio de transporte de carga, garantizando así su capacidad para el abastecimiento del archipiélago. El primer buque se espera que esté operativo a principios del mes de mayo, entre Gran Canaria y las islas orientales, como parte de una apuesta que ofrecerá numerosas ventajas y una logística integral de transporte personalizado de mercancías en función de las necesidades del cliente.

Estos dos nuevos barcos, que formarán parte de los buques operados por Fred. Olsen a partir de este

año 2024, son buques gemelos, cada uno de ellos con cerca de 163 metros de eslora. Cuentan con una capacidad para más de 1.800 metros lineales, equivalente a unas 120 unidades de carga, con posibilidad de transportar contenedores en su cubierta superior, con una velocidad de servicio superior a los 20 nudos y con una gran capacidad de maniobra gracias a las hélices transversales instaladas a proa y popa del buque.

En lo concerniente a emisiones al medioambiente, son barcos más eficientes al llevar instalado a bordo el sistema scrubber, también conocido como ‘lavador de gases’.

## Auschwitz



En algún lugar de la antigua Yugoslavia, el viejo Kazik y su mujer Cessia rememoran el infierno de Auschwitz, en el que la maquinaria de exterminio nazi dio forma a una de las mayores atrocidades de la historia de la humanidad. Nueva edición de este relato conmovedor en el que Pascal Croci se inspiró en los testimonios de supervivientes del campo de concentración de **Auschwitz-Birkenau** para narrar el día a día en aquel funesto recinto. Un cómic destinado a dejar una profunda huella en el lector y que pretende sensibilizar a las nuevas generaciones acerca del deber del ejercicio de la memoria histórica.

**Auschwitz-Birkenau** fue el segundo campo y el de mayor tamaño que se construyó es el que la mayor parte de la

# Auschwitz

Pascal Croci



gente conoce como Auschwitz. Fue construido en 1941 en la localidad de Birkenau (a 3 kilómetros del campo principal) como parte del plan de la Alemania nazi conocido como “Solución final” en el que se pretendía aniquilar a la población judía.

El campo contaba con una extensión de 175 hectáreas y se encontraba dividido en varias secciones delimitadas con alambres de púas y verjas electrificadas.

Auschwitz – Birkenau no era un campo de trabajo igual que los demás, sino que se construyó con la

función de exterminar a los prisioneros que entraban en él. Para ello fue equipado con cinco cámaras de gas y hornos crematorios, cada uno de ellos con capacidad para 2.500 prisioneros.

**Pascal Croci**, nació en 1961. De formación autodidacta, el artista galo produjo sus primeras obras por encargo. Así, durante una primera etapa desarrolló biografías en formato historieta sobre santos como San Juan de la Cruz y otros personajes relacionados con la iglesia católica. No obstante, pronto le llegó la consagración con una

historieta documental sobre el campo de exterminio de Auschwitz, que recibió el prestigioso Prix Jeunesse de l’Assemblée nationale el 4 de diciembre del año 2001. Fue tal el éxito que este libro en blanco y negro se tradujo a una docena de idiomas, incluyendo el alemán y el español. Sus cómics posteriores se adentran más y más en el estilo gótico, adaptando las historias de Elizabeth Báthory: La condesa sangrienta y la de Vlad Tepes en Drácula, ambas obras desarrolladas en colaboración con Françoise-Sylvie Pauly.



# SINDICALISMO

## EL GABINETE SOCIOECONÓMICO DE CGT ANALIZA LOS DATOS DE LA ENCUESTA TRIMESTRAL DEL COSTE LABORAL

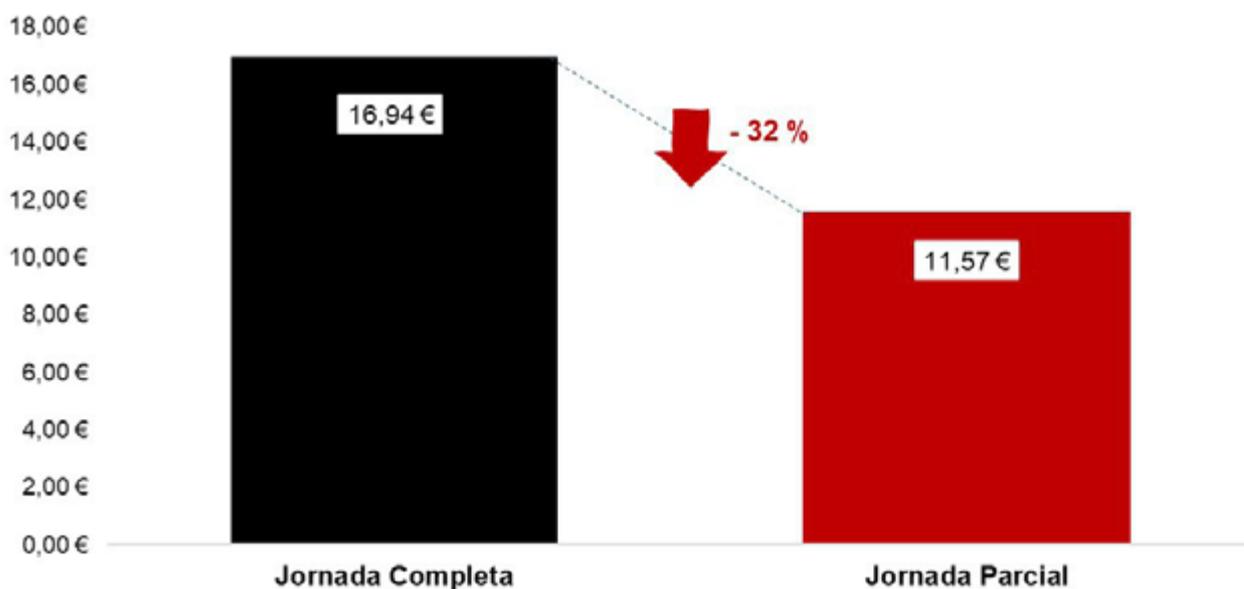
**E**l Instituto Nacional de Estadística (INE) publicó los datos de la Encuesta Trimestral del Coste Laboral (ETCL) y el Gabinete Socioeconómico hace un balance de la misma.

Los medios de comunicación publican la noticia de que los salarios han subido un 4,3% interanual. Pero ese dato es sólo parcialmente cierto:



Si descontamos el efecto de la inflación, en el último trimestre de 2023 los salarios subieron únicamente un 1% interanual, y se mantienen todavía un 1,1% por debajo de su capacidad adquisitiva de 2019. Es más, según los datos de esta encuesta, los salarios reales actuales son un 1% más bajos que hace 10 años.

### Salario total por hora trabajada, 4T2023



Fuente: Encuesta Trimestral de Costes Laborales e IPC (INE).

[t.me/EconomiaCGT](https://t.me/EconomiaCGT)

Sabemos que la parcialidad involuntaria es un problema que afecta a casi dos millones de personas trabajadoras (al 70% del total de personas con empleo parcial). De hecho, tiene un especial impacto en las mujeres, cuya causa responde al inequitativo reparto del trabajo de cuidados. Para sorpresa de nadie: ¡9 de cada 10 personas con empleo parcial causado por el trabajo de cuidados son mujeres!). Pero este problema es más grave de lo que parece. No solo el salario real por hora es a día de hoy más bajo que antes de la pandemia. Como se muestra en el gráfico, con los datos disponibles más recientes, el salario por hora en el empleo a tiempo parcial es de media un 32% menor que el salario que se recibe por hora en empleos con jornada a tiempo completo. Es necesario repartir el empleo, repartir el trabajo, y repartir la riqueza

Y esto requiere de organización y lucha, en el puesto de trabajo, en la calle, y también en el hogar.





**UNA HERRAMIENTA DE LUCHA**  
**HONESTA SOLIDARIA PARTICIPATIVA**