



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

NOVIEMBRE 2024 Nº114

# NOTICIAS MARÍTIMAS



Siempre en defensa de los intereses de la clase trabajadora



# MAZÓN CRIMINAL

# con-tenido

## **03. BARLOVENTO**

El terrorismo patronal crece

## **06. SALVAMENTO MARÍTIMO**

Yolanda Díaz comprueba in situ en Canarias la sobrecarga laboral de Salvamento.

## **08. OPINIÓN: Cristina Roig Martín**

Desarrollo Portuario en España: Modernización Sin Mejora para los Trabajadores.

## **10. AMARRADORES**

Desconvocada la huelga de amarradores del puerto de Barcelona tras un principio de acuerdo.

## **12. ACTUALIDAD JURÍDICA**

La Nulidad del Despido por Discriminación en Caso de Enfermedad Grave.

## **16. MARINA MERCANTE**

Se alarga la incertidumbre sobre la re-estructuración recurrida de Armas: el juez decidirá en enero.

## **18. MARINA MERCANTE**

Grandi Navi Veloci inicia la renovación de su flota con la recepción del buque "GNV Polaris".

## **20. MARINA MERCANTE**

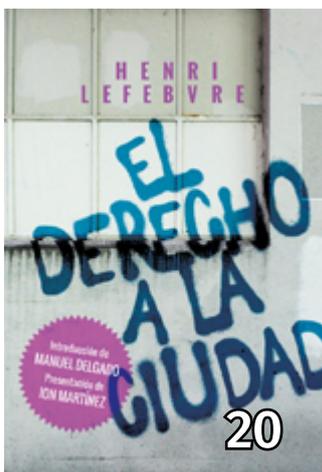
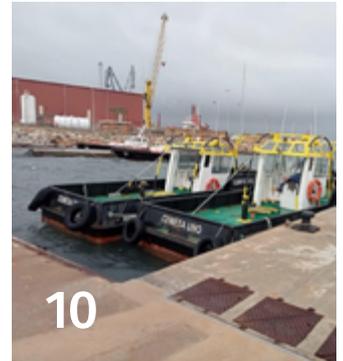
Noticias Breves

## **22. LIBRO DEL MES**

Cambio de Clima

## **24. TODO POR HACER**

Érase una vez una huelga de alquileres. Las claves históricas de la lucha por la vivienda en Europa y América.



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



## EL TERRORISMO PATRONAL CRECE



Secretariado Permanente  
Comité Confederal de la CGT

Recientemente hemos conocido los últimos datos de accidentes laborales, que ponen cifras a una realidad de la que la clase trabajadora somos, por desgracia, muy conscientes: en el último año, hasta septiembre, se han producido 573 accidentes laborales mortales, un 9,3% más que en el mismo periodo del año anterior. De estos, 466 se produje-

ron en jornada, y 107 fueron in itinere, es decir, en el trayecto de ida o vuelta al centro de trabajo. Además, aunque el Gobierno argumente que este aumento se da en el contexto de un mayor número de personas ocupadas, el índice de incidencia de los accidentes mortales también ha aumentado, registrándose más muertes cada 100.000 personas trabajadoras.

Estas cifras equivalen a más de 2 muertes en accidente laboral al día, o más de 14 muertes a la semana. Cada 12 horas, ha muerto un trabajador o trabajadora. Desde CGT, señalamos que esta san-

gría tiene culpables. Los accidentes laborales, y más todavía los mortales, no son un acontecimiento fortuito e inevitable, como si se tratase de un fenómeno meteorológico. Son una realidad sobre la que es posible actuar, y que tiene unos responsables directos: el jefe que te obliga a seguir trabajando a pesar de estar mareado y encontrarte mal; el que, por ahorrarse algo de dinero, no te proporciona el equipo adecuado o mantiene maquinaria en mal estado; la que te obliga a ir al trabajo con alerta roja por lluvias; la patronal que los defiende; y los gobiernos y administraciones que les dejan hacer, y en

vez de actuar con firmeza para atajar el problema, miran para otro lado al tiempo que proclaman su consternación. En definitiva, unos ponemos los muertos, y otros se llenan los bolsillos con nuestro sudor, y en ocasiones con nuestra sangre.

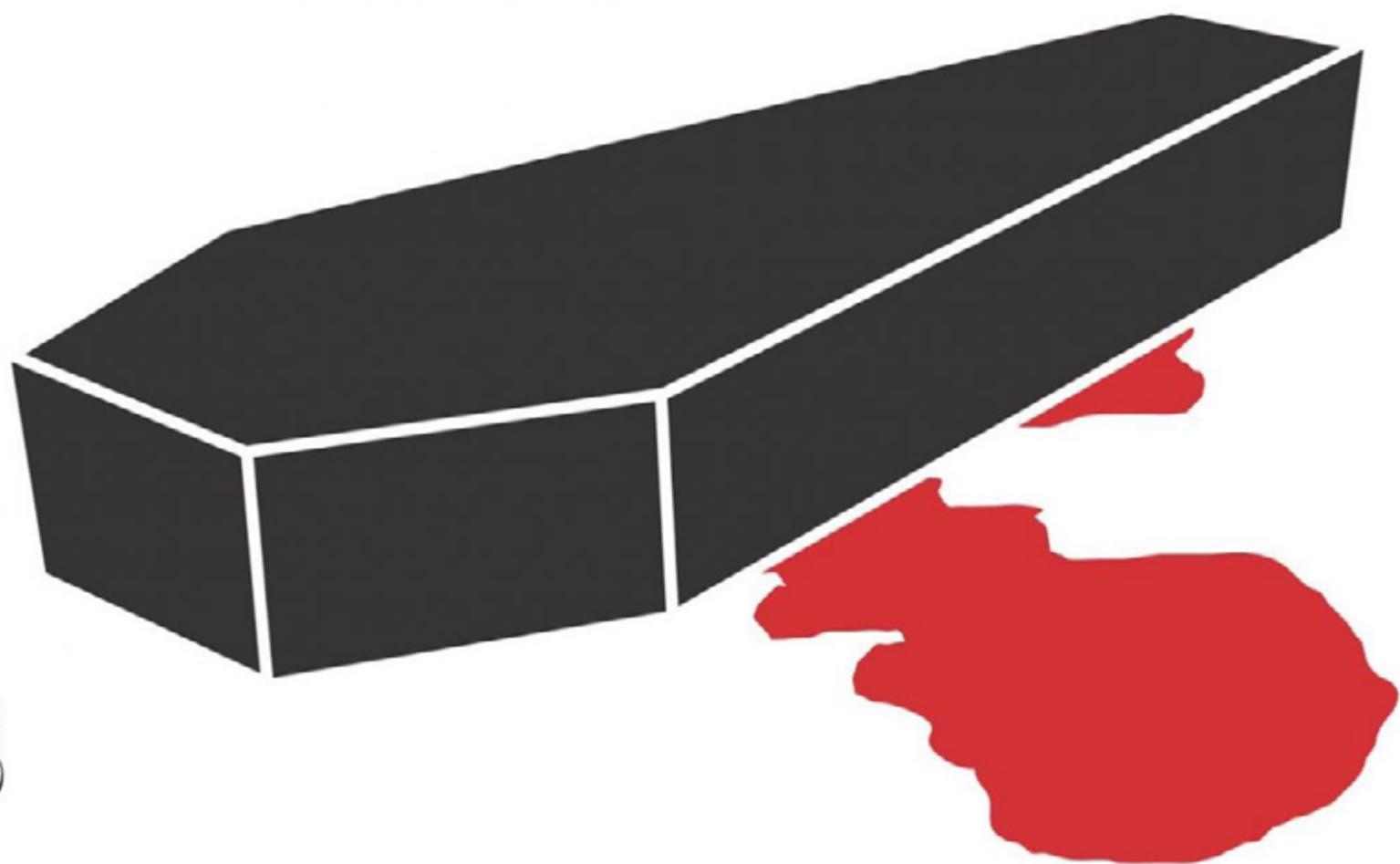
Recientemente, esto ha quedado patente en la catástrofe de la Dana en Valencia, Castilla-La Mancha y Andalucía. Los datos de accidentes más recientes solo incluyen los casos hasta septiembre, por lo que todavía no se han contabilizado los accidentes laborales producidos en la Dana. Sin embargo, todos y todas hemos visto el vídeo de un camión

de Mercadona atrapado en medio de una riada. ¿Cuántas muertes y accidentes se podrían haber evitado si la gente en la zona afectada no hubiese tenido que ir a trabajar? Las empresas recibirán ayudas, subirán precios, o compensarán de una u otra forma los daños sufridos, pero cada persona fallecida, para sus seres queridos y para nuestra propia clase, es una pérdida irreparable.

Por todo ello, desde CGT nos negamos a aceptar con resignación estas cifras de accidentes. No basta con declarar nuestra preocupación, sino que la verdadera posición se demuestra con los hechos:

luchando con ahínco en los centros de trabajo por aumentar las medidas de prevención y seguridad, pero sobre todo aumentando la fuerza sindical, la fuerza de los trabajadores y trabajadoras organizadas, que es la única forma de doblar el brazo al capital. Porque en última instancia, los accidentes responden a una lógica, la del capitalismo, para la que los trabajadores y trabajadoras son mera fuerza de trabajo a disposición de las empresas, a las que sólo les importa aumentar la rentabilidad, y sin alguien que se lo impida, van a seguir primando sus beneficios sobre nuestras vidas.





# SUS BENEFICIOS LLENAN LAS CAJAS

ACCIDENTE LABORAL  
TERRORISMO EMPRESARIAL



Confederación General del Trabajo  
[www.cgt.es](http://www.cgt.es)



# Salvamento Marítimo

## SOBRECARGA LABORAL

### YOLANDA DÍAZ COMPRUEBA IN SITU EN CANARIAS LA SOBRECARGA LABORAL DE SALVAMENTO



Joaquín Anastasio  
La Provincia



El personal de Salvamento Marítimo) desarrollan su actividad y la sobrecarga de trabajo que tienen desde hace meses, en especial desde el inicio de la crisis migratoria en su permanente labor de rescate de personas y embarcaciones en el entorno de las costas canarias.

**L**a vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, conocerá de primera mano el próximo viernes las precarias condiciones en que los trabajadores de Sasemar (Salvamento Marí-

La ministra recibirá ese día en Santa Cruz de Tenerife a una delegación de trabajadores de la empresa pública, adscrita al Ministerio de Transportes, de la sección de Mar y Puertos de la Confederación General del Trabajo (CGT), encabezada por su secretario general Ismael Furió.

Esta fuerza sindical le exigirá más medios y personal ante la creciente carga de trabajo a que el fenómeno migratorio y de llegada de cayucos y pateras a Canarias está suponiendo para las tripulaciones de Salvamento Marítimo, tanto en tierra como en mar. La reunión ha sido motivada por la intervención de la diputada nacional de Coalición Canaria (CC), Cristina Valido, el pasado 16 de octubre en una pregunta parlamentaria a la ministra, en la que, tras una reunión con la CGT, llevó las preocupaciones de la organización al Congreso de los

Diputados.

La diputada hizo “una urgente llamada al Gobierno para que se tomen medidas inmediatas destinadas a mejorar las condiciones laborales del personal de Salvamento Marítimo” ante la “alarmante sobrecarga de trabajo” debido a la crisis migratoria que golpea las costas españolas, especialmente en Canarias. Valido advirtió sobre la grave situación que atraviesan estos trabajadores, quienes operan en condiciones que ponen en riesgo tanto su salud física como mental, y señaló que es inadmisibles que el personal de Salvamento Marítimo se vea obligado a trabajar jornadas extenuantes, muchas veces de hasta 168 horas a la semana, sin el descanso adecuado ni posibilidad de conciliación familiar.

“Nadie puede pensar que después de 24 horas en el mar uno se puede enfrentar a un nuevo rescate en condiciones óptimas”, enfatizó la diputada nacionalista ante la ministra en el pleno del Congreso, destacando las condiciones “casi inhumanas” en las que el personal debe llevar a cabo su labor. En este sentido pidió al Gobierno que se acerque al personal de la empresa para evaluar

de primera mano las condiciones en las que desarrollan su labor y actuar en consecuencia.

Valido recordó en ese momento el reciente naufragio en El Hierro de una embarcación con migrantes procedentes de las costas africanas con un resultado de nueve fallecidos y 50 desaparecidos, uno de los muchos episodios dramáticos a los que tienen que hacer frente las tripulaciones de Sasemar. “Imagino que cualquiera puede suponer la tragedia que es para cualquier trabajador ver en su función cómo se ahoga la gente. Tuvieron que seguir trabajando durante muchísimas horas más sin tiempo a la recuperación”, denunció la diputada, que instó a la vicepresidenta segunda a reunirse con los representantes de los trabajadores del organismo estatal.

Yolanda Díaz aseguró en su respuesta que si en Salvamento Marítimo se está trabajando en esas condiciones, “el peso de la ley va a caer con contundencia”. “De esta sesión de control me iré para comprobar si esos datos son reales”, afirmó la vicepresidenta, que ha puesto en valor algunas de las actuaciones llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo en

empresas y administraciones públicas como el Metro de Madrid por la manipulación del amianto y su impacto negativo sobre la salud de los trabajadores.

La CGT reconoce que el encuentro directo con Díaz es consecuencia directa de esta pregunta parlamentaria de Valido y del compromiso que a raíz de él adquirió la también ministra de Trabajo. Además, recuerda la organización que entre los logros de su acción sindical destaca el hecho de que hace dos años consiguió la aprobación de una partida económica de dos millones de euros destinada a incorporar un tripulante adicional en lanchas de zonas de inmigración, y un segundo oficial en buques pequeños, permitiendo así una operatividad continua de 24 horas. La Sección Sindical de CGT en Saseman invita, por otra parte, a las demás secciones sindicales de la empresa a unirse a esta iniciativa para representar conjuntamente a todos los trabajadores. “Es fundamental que todas las secciones sindicales rememos en la misma dirección para que nuestras reivindicaciones se hagan realidad, anteponiendo el bienestar de la Flota a cualquier diferencia sindical”, señalan desde este sindicato.



Opinión

## DESARROLLO PORTUARIO

### DESARROLLO PORTUARIO EN ESPAÑA: MODERNIZACIÓN SIN MEJORA PARA LOS TRABAJADORES



Cristina Roig Martín

Secretaria de Organización  
CGT sector Mar y Puertos

**H**emos observado con creciente preocupación el desarrollo de infraestructuras portuarias en España. Estos proyectos, aunque tienen un impacto significativo en

la economía y la logística, no siempre redundan en mejoras sustanciales para los trabajadores portuarios. En particular, nos inquieta que, a pesar del crecimiento del sector, las empresas portuarias no estén aumentando proporcionalmente los puestos de trabajo ni mejorando las condiciones laborales y la conciliación familiar de sus empleados.

Los casos de los puertos de Valencia, Barcelona, Bilbao y Algeciras ilustran, por un lado, la moderni-

zación y expansión de instalaciones, como hemos visto en medios de comunicación, pero, por otro lado, exponen la falta de una correspondencia en el trato justo y equitativo hacia los trabajadores. Muchos compañeros siguen enfrentando condiciones laborales precarias y carencias en medidas de seguridad. La insuficiente inversión en contratación y formación para adaptarse a las nuevas tecnologías y procedimientos es otra preocupación importante.

Consideramos fundamental que el crecimiento económico del sector no se produzca a expensas de los derechos y la dignidad de los trabajadores portuarios. Desde CGT, abogamos por un desarrollo portuario que priorice la creación de empleo digno, con condiciones laborales seguras y que respeten la vida familiar de los trabajadores.

Por último, hacemos un llamado a las Autoridades Portuarias, a las empresas y a todos los agentes implicados en el desarrollo portuario a comprometerse con prácticas laborales justas y sostenibles. Es imperativo que el crecimiento no solo beneficie a las empresas y a la economía nacional, sino que también repercuta en la calidad de vida y el bienestar de quienes sostienen el funcionamiento de

nuestros puertos.

CGT Sector Mar y Puertos se mantiene firme en la defensa de los derechos de los trabajadores y continuará trabajando activamente para garantizar un futuro donde todos puedan prosperar de manera justa y equitativa en el sector marítimo y portuario de España.

A continuación, detallamos algunos de los proyectos de ampliación y modernización de puertos más relevantes en el país:

- **Puerto de Valencia:** Ha acometido proyectos de expansión para incrementar su capacidad de manejo de contenedores y mejorar la eficiencia logística.
- **Puerto de Barcelona:** Ha implementado mejoras en terminales y

accesos para adaptarse al crecimiento del tráfico marítimo, liderando además la conexión de un portacontenedores a la red eléctrica.

- **Puerto de Bilbao (Línea 3):** Se ha planificado una nueva terminal para aumentar la capacidad de carga y la competitividad del puerto.

- **Puerto de Algeciras:** Ha ampliado sus instalaciones, consolidándose como uno de los puertos más importantes del Mediterráneo y optimizando el tránsito de contenedores y mercancías.

Asimismo, se están llevando a cabo ampliaciones en puertos más pequeños, contribuyendo al desarrollo del sector en todo el país.





# Amarradores

## PRINCIPIO DE ACUERDO

### DESCONVOCADA LA HUELGA DE AMARRADORES DEL PUERTO DE BARCELONA TRAS UN PRINCIPIO DE ACUERDO



**Redacción**  
**The Objective**

**E**l comité de empresa ha logrado alcanzar un principio de acuerdo sobre cambios en salario y vacaciones.

Los amarradores del puerto de Barcelona han deci-

do no seguir adelante con la huelga indefinida que estaba prevista para iniciar la semana. La suspensión de la movilización se produce tras alcanzar un principio de acuerdo con la patronal, que aborda las principales discrepancias que habían llevado al preaviso de paro. Las negociaciones han permitido llegar a un consenso preliminar sobre aspectos cruciales del convenio laboral.

El conflicto se centraba en temas relacionados con la organización del

trabajo, las retribuciones, las condiciones para la incapacidad temporal y las vacaciones de los trabajadores. Tras intensas negociaciones, ambas partes han logrado esbozar un acuerdo que aún necesita ser detallado y firmado oficialmente. La asamblea de trabajadores, en una muestra de confianza, ha optado por posponer la huelga, a la espera de la redacción final del acuerdo.

Esta decisión de posponer la acción de huelga ha sido tomada por mayoría

durante la asamblea de trabajadores del Puerto de Barcelona. La medida permitirá que las operaciones en el puerto continúen sin interrupciones mientras se finalizan los detalles del acuerdo.

El sindicato ha destacado la importancia de que el documento final refleje fielmente los términos acordados para garantizar la satisfacción de todas las partes involucradas. La expectativa es que este principio de acuerdo pueda convertirse pronto en un convenio firmado que solvete definitivamente

las discrepancias entre los amarradores y la patronal.

Este avance no solo es una buena noticia para los trabajadores y la dirección del puerto, sino también para la economía local, que podría verse afectada negativamente por una huelga prolongada en una infraestructura tan crítica como el Puerto de Barcelona. La resolución de este conflicto es un ejemplo de cómo el diálogo puede prevalecer en las negociaciones laborales, evitando así impactos económicos mayores.



# ACTUALIDAD JURÍDICA

NÚMERO 3 NOVIEMBRE 2024

**LA NULIDAD DEL DESPIDO POR DISCRIMINACIÓN EN CASO DE ENFERMEDAD GRAVE, SUPUESTO DE FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR NO SUPERACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA.**



GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL

**R**esumen: Análisis Conjunto de la sentencia nº 74/2024 del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid y la sentencia nº 905/2024 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que resuelve el recurso de suplicación planteado por la empresa, se estima la nulidad del despido.

El despido de una trabajadora que atraviesa una enfermedad grave plantea desafíos jurídicos significativos relacionados con la discriminación y la vulneración de derechos fundamentales de la persona trabajadora, esta cuestión se dificulta aún más cuando nos encontramos ante un supuesto de no superación del periodo de prueba. Este artículo analiza dos sentencias muy recientes al respecto: la sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid (sentencia nº 74/2024) y

la del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (sentencia nº 905/2024), ambas respecto al despido de una trabajadora, empleada de Telefónica Global Technology S.A., despedida durante su periodo de prueba mientras recibía tratamiento oncológico. Ambas resoluciones declararon la nulidad del despido por discriminación, aportando matices interesantes sobre los límites del poder empresarial, particularmente durante el periodo de prueba.

## Contexto del Caso

La trabajadora fue contratada por Telefónica Global Technology S.A. en octubre de 2022 como Project Manager con un contrato sujeto a un periodo de prueba de seis meses. En enero de 2023, fue diagnosticada con cáncer de mama e inició tratamiento de quimioterapia en marzo.

A pesar de haber informado a la empresa sobre su estado de salud, el 30 de marzo de 2023 fue despedida por supuesta no superación del periodo de prueba. Ante lo que claramente parecía un acto de discriminación basado en su estado de salud, la trabajadora demandó a la empresa por vulneración de derechos fundamentales.

## **Primera Instancia: Sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid**

En su sentencia (nº 74/2024, de 7 de marzo de 2024), el Juzgado de lo Social declaró la nulidad del despido, basándose en que éste se originó debido al estado de salud de la trabajadora, lo que constituye una discriminación por motivos de enfer-



Este tipo de despidos ponen en evidencia el uso abusivo del periodo de prueba por parte de algunas empresas, lo que dificulta enormemente que los trabajadores, especialmente aquellos en situaciones vulnerables, consigan que un tribunal declare nula la extinción contractual. En este caso, se plantea un importante precedente al enfrentar directamente la práctica de usar el periodo de prueba para eludir responsabilidades de no discriminación.

medad. Esta interpretación ha sido reforzada por recientes normativas, como la Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación, que amplía la protección contra despidos discriminatorios por motivos de salud, especialmente cuando se trata de enfermedades graves que pueden equipararse a una discapacidad.

### **1) Protección contra la Discriminación por Enfermedad**

El juzgado aplicó de manera rigurosa los principios establecidos tanto por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional como del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en particular la línea interpretativa seguida es la del “Asunto Chacón Navas” (Sentencia 11 de julio 2006, C-13/05) y del “Asunto Ring” (Sentencia 11 de abril 2013, asuntos C-335/11 y C-337/11) así como la TJCE 2016, 308), asunto Daouidi- C 345/15, que protege a las personas trabajadoras cuando una enfermedad grave afecta su desempeño laboral “valorando en términos de duración la aplicación al caso de la noción de discapacidad elaborada en torno a la Directiva 2000/78, asignándole un valor de durabilidad apreciable según las circunstancias”. Es decir, entiende que la situación de enfermedad de la trabajadora en el momento de ser despedida equivaldría a la noción de discapacidad por su gravedad, indeterminación en el tiempo y posibles efectos secundarios, de manera que el conocimiento de dicha situación por parte de la empresa es indicio más que suficiente de vulneración. En este sentido, la Ley 15/2022 ha sido clave en reforzar la protección contra la discriminación por motivos de salud, eliminando la necesidad de que la trabajadora deba probar directamente el motivo discriminatorio, trasladando esa carga a la empresa. Esta especial protección impone requisitos más estrictos a las empresas que pretenden justificar despidos en el periodo de prueba, obligándolas a demostrar que la causa no es discriminatoria siempre

y cuando por parte de la defensa de la trabajadora se aporten indicios de dicha discriminación como en el caso de autos.

## **2. Dificultad para Justificar el Despido en Periodo de Prueba**

Uno de los puntos más relevantes del caso es la dificultad que enfrentan los trabajadores para que se declare la nulidad de un despido en periodo de prueba. En la práctica, este periodo ha venido constituyendo una herramienta que otorga amplia libertad a las empresas para rescindir contratos sin necesidad de justificar motivos. Sin embargo, como subraya la sentencia del Juzgado de lo Social, esta facultad no puede vulnerar derechos fundamentales, como el derecho a la no discriminación. El tribunal recordó que en casos donde está en juego la vulneración de derechos fundamentales, como en este caso de discriminación por motivos de salud, la empresa tiene la carga de demostrar que el despido no está relacionado con la enfermedad de la trabajadora, una prueba que Telefónica no logró aportar.

### **Recurso de Suplicación: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid**

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su sentencia nº 905/2024, ratificó la nulidad del despido, reconociendo nuevamente que el estado de salud de la Trabajadora fue el verdadero motivo detrás de la ex-

tinción del contrato. La empresa intentó justificar el despido como una cuestión de rendimiento en el periodo de prueba, pero no pudo demostrar que la trabajadora no fuera apta para su puesto.

### **1) Aplicación de la Ley 15/2022 y el Principio de Igualdad de Trato**

El TSJ por su parte, subrayó la relevancia de la Ley 15/2022, que amplía la protección de los trabajadores frente a discriminaciones por motivos de salud, especialmente en el contexto del despido. Esta ley introduce un enfoque diferente a estos supuestos ya que se menciona de manera expresa el concepto de “enfermedad”, dentro de la discriminación restando complejidad al panorama actual a la hora de probar la discriminación, por entender que ya no es necesaria la interpretación de términos de “difícil delimitación” como el de “discapacidad”. Así pues, se debilita de algún modo la defensa tradicional de las empresas que se basan en la supuesta no superación del periodo de prueba para justificar la extinción contractual.

### **Conclusiones**

Las sentencias analizadas reafirman la necesidad de avanzar en la protección de los derechos de las personas trabajadoras que enfrentan situaciones de enfermedad, un área donde aún persisten desafíos. También evidencia que la figura de

la no superación del periodo de prueba otorga a las empresas una amplia libertad para rescindir contratos, cuestión que en ocasiones es utilizada por las empresas para eludir responsabilidades en materia de no discriminación. La Ley 15/2022 y la jurisprudencia del TJUE han fortalecido la protección de los trabajadores en situaciones vulnerables, trasladando la carga probatoria a las empresas en casos de despido por motivos de salud.

A pesar de estos avances, los tribunales todavía se muestran reacios a admitir la nulidad en algunos casos de despidos en periodo de prueba, especialmente cuando no hay indicios claros de discriminación, por lo que consideramos importante trabajar para conseguir precedentes relevantes para casos similares al que nos ocupa, avanzando en la protección de los derechos de las personas trabajadoras más vulnerables y asegurando que los tribunales cedan a una interpretación favorable a la persona trabajadora cuando se nos encontremos ante un caso de discriminación, sin importar el estado contractual en el que se encuentre.



"la Caixa"

B

S

Marina Mercante

NAVIERA ARMAS

## SE ALARGA LA INCERTIDUMBRE SOBRE LA REESTRUCTURACIÓN RECURRIDA DE ARMAS: EL JUEZ DECIDIRÁ EN ENERO

AH  
atlanticohoy.com



Álvaro Oliver González

Puente de Mando

**E**l juicio tras la impugnación del acuerdo por parte de los bancos acreedores Santander, Sabadell y Caixa-bank estaba originalmente previsto para este mes de octubre.

El juicio para validar o tumbar en sentencia firme el acuerdo de reestructuración de Naviera Armas debería haberse producido hace dos semanas, pero se ha retrasado hasta los días 14, 15 y 16 de enero.

El acuerdo fue anunciado oficialmente por Armas en abril de 2023, aunque hacía meses que se había filtrado, tal y como adelantó Atlántico Hoy. En síntesis, lo que se acordó fue que los acreedores mayoritarios y bonistas de la naviera, los fondos de inversión JP Morgan, Barings, Chey-

ne Capital y Bain Capital, cambiando 445 millones de euros de la deuda de la naviera a cambio del 94% de las acciones de la empresa, quedando en poder de la familia Armas solamente el 6%.

En ese acuerdo, gracias a la nueva Ley Concursal, los accionistas mayoritarios tenían derecho a arrastrar a los minoritarios a una quita total de su pasivo. Es decir, los bancos Santander, Sabadell y Caixa-bank, que habían prestado a Naviera Armas una suma conjunta de 64'5 millones de euros avalados por el

Instituto de Crédito Oficial (ICO), se veían obligados, al ser los acreedores minoritarios, a renunciar a recuperar su dinero, salvo lo que el ICO les devolviese como avalista.

### **La tasación, clave del recurso**

Pero para poder obligar a este acuerdo, tenía que darse una condición: que el valor de la empresa fuese menor que la suma de su deuda con los acreedores. De lo contrario, estos podrían reclamar su parte. Por eso, el despacho Abencys tasó la naviera en mayo de 2023 y calculó que valía entre 279 y 330 millones.

Estando por debajo de la suma de la deuda, el acuerdo fue homologado por el Juzgado de lo Mercantil en diciembre de 2023, pero los bancos españoles recurrieron la homologación para impugnar el acuerdo. En primer lugar, porque consideraban que se había incumplido el

orden de prelación al quedar la familia Armas con el 6% de las acciones y ellos sin nada.

En segundo, porque pretendían realizar tasaciones con despachos diferentes a Abencys para demostrar que Armas realmente sí podía haber saldado sus deudas en una liquidación concursal.

### **Sólo se valorarán los informes**

Ahora, tal y como ha adelantado El Confidencial, el juicio para valorar esas nuevas tasaciones se ha pospuesto a enero. Entonces, la Audiencia Provincial de Las Palmas se centrará sólo en los informes periciales que valoren la empresa y no hará un interrogatorio a la familia Armas como pidieron los bancos.

Es han presentado una valoración de 558 millones realizada por Ayuso Laínez & Monterrey. En paralelo, Acciona, que también

es acreedor minoritario obligado a la quita pero ha actuado de forma independiente a Santander, Sabadell y Caixabank en este recurso, también ha presentado una tasación diferente elaborada por BDO que fija el valor de Armas en 308 millones pero sostiene que habría dado más valor en una liquidación concursal a los acreedores -unos 575 millones- y que, por lo tanto, no se tendría que haber homologado la reestructuración, tal y como ha adelantado El Confidencial.

Así las cosas, los bancos han cumplido su promesa de bloquear en los juzgados el acuerdo por Naviera Armas, que se está convirtiendo en un quebradero de cabeza para JP Morgan y compañía.



**germinal abogados**

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**

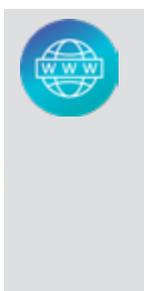
Teléfono: 681 65 98 35 [www.germinalabogados.net](http://www.germinalabogados.net)



Marina Mercante

## GRANDI NAVI VELOCI

### GRANDI NAVI VELOCI INICIA LA RENOVACIÓN DE SU FLOTA CON LA RECEPCIÓN DEL BUQUE “GNV POLARIS”



Redacción

Diario del Puerto

**G**randi Navi Veloci (GNV), la compañía de ferris del Grupo MSC, ha celebrado hoy la entrega del “GNV Polaris”, el primero de los cuatro nuevos buques ro-pax que se integrarán progresivamente a

su flota hasta 2026.

GÉNOVA. Construido en los Astilleros Internacionales de Guangzhou (GSI) en China, el buque zarpará en los próximos días hacia Italia, donde se llevarán a cabo los trabajos de acondicionamiento para su entrada en servicio en enero de 2025.

En la tradicional ceremonia de entrega participaron representantes del astillero GSI y una delegación de miembros del Grupo MSC y de GNV. Gracias a sus características técni-

cas, el “GNV Polaris” reforzará la red de rutas de la compañía de navegación, proporcionando una mayor flexibilidad operativa y una gestión más eficaz de los picos estacionales, especialmente en las rutas de Sicilia y Cerdeña.

Este hito representa un paso clave en el proceso de renovación de la flota de GNV, que incluye no sólo la incorporación de nuevos barcos, sino también la modernización y reforma de los buques en servicio, además del desmantelamiento gradual de

aquellos de menor rendimiento.

En palabras de Matteo Cattani, director general de GNV: “La entrega de este buque representa un hito en la trayectoria de GNV, que marca el inicio de un ambicioso plan de modernización de nuestra flota. Este proyecto contempla la incorporación de nuevos ferris y la renovación de los existentes, lo que nos permitirá ofrecer al mercado un servicio de la más alta calidad en los próximos años. Con ello, reforzamos nuestra posición como operador de referencia en el Mediterráneo, comprometidos con la excelencia” .

Y añade: “Este nuevo ferris también representa un avance fundamental para nuestra compañía en términos de reducción del impacto medioambiental de las operaciones. Gracias a sus altos estándares de eficiencia energética y a la posibilidad de

utilizar planchado en frío, acelerará el camino que GNV ha emprendido hacia la sostenibilidad y en el que creemos firmemente. Como parte del Grupo MSC, aspiramos a ser actores clave en la reducción del impacto medioambiental de toda la industria”.

Características del buque

El nuevo “GNV Polaris” tendrá un tonelaje bruto de aproximadamente 46.000 toneladas, una eslora de 218 metros, una manga de 29,60 metros y podrá alcanzar una velocidad máxima de 25 nudos. Dispondrá de 239 camarotes y una capacidad de carga de 1.500 pasajeros y 3.100 metros lineales.

Al igual que las próximas nuevas unidades, este buque de GNV está equipado con instalaciones para el sistema de conexión eléctrica en frío, lo que permite conectarse directamente a la red eléctrica del puerto. Esta tecnología reduce significativamente las emisio-

nes y mejora la calidad del aire, al tiempo que disminuye el ruido a nivel local. Además, todos los nuevos buques de GNV estarán equipados con sistemas de depuración de gases de escape (EGCS) y reducción catalítica selectiva (SCR) para cumplir los requisitos de la normativa Tier III de la OMI (Organización Marítima Internacional).

Asimismo, incorporan diversas “características de ahorro energético” a bordo, que incluyen: tecnologías de reciclado del calor mediante turboalternadores; uso de inversores para optimizar la carga eléctrica de bombas y ventiladores; uso de luces LED en todo el sistema de iluminación; y optimización de las formas del casco, los bulbos, la hélice y el timón. También aplican pintura de silicona en el casco para minimizar el consumo de combustible para la propulsión.

**germinál abogados**

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.geminalabogados.net](http://www.geminalabogados.net)

# MARINA

## Noticias Breves



### La naviera Armas aumenta sus conexiones entre Almería y Melilla

A partir de enero, realizará tres rutas semanales entre ambos puertos e intensificará las rutas en los periodos vacacionales y de alta demanda

La naviera Armas Trasmediterránea reforzará las conexiones entre Melilla y los puertos de Almería y Motril (Granada) a partir del 1 de enero de 2025, tras la reciente adjudicación por parte del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible de las dos líneas declaradas obligación de servicio público (OSP).

Armas Trasmediterránea, según ha explicado en un comunicado, realizará así tres rotaciones semanales en el servicio marítimo regular de pasajeros y vehículos en

la línea Almería-Melilla, y otras tres rotaciones en la ruta Motril-Melilla. La naviera llevará a cabo rotaciones adicionales durante los periodos vacacionales de Navidad, Semana Santa y verano, así como cuando exista gran demanda del servicio.

Por otra parte, la naviera dejará de operar la ruta que une Málaga con Melilla desde el próximo mes de enero, tras no haber sido la adjudicataria del contrato de la línea declarada de obligación de servicio público (OSP) entre ambos puertos. Esta decisión, han explicado, se enmarca dentro del plan de transformación operativa de la compañía y con el objetivo de optimizar sus recursos para mejorar su competitividad.



### Las rutas marítimas Huelva-Canarias registran 48.600 pasajeros hasta octubre, un 20% menos

Las rutas marítimas que discurren entre Huelva y Las Palmas de Gran Canaria y Tenerife, declaradas de interés público, han registrado hasta octubre de este año algo más de 48.600 pasajeros, lo que supone casi un 20 por ciento menos que en el mismo periodo de 2023.

Según los datos del puerto de Huelva, estas líneas regulares registraron durante estos diez meses del año un total de 48.614 viajeros, lo que supone un 18,56 % menos que en el ejercicio anterior, cuando la cifra de pasajeros se situó en 59.692.

Los vehículos transportados se sitúan en 28.243 hasta octubre, lo

que refleja un descenso del 16,97 % respecto al año anterior (34.015).

El descenso viene motivado por el hecho de que desde mediados de abril es una la línea que cubre la ruta Huelva-Canarias después de que dejara de operar la línea de la Armas, tras la decisión de la naviera de llevarse sus servicios al puerto de Cádiz.

Desde entonces sólo se mantiene la línea puesta en marcha en octubre de 2018 por las navieras Fred Olsen Express y Baleària, a través de su alianza Canary Bridge Seaways (CBS), una ruta triangular entre los puertos de Huelva, La Luz en Las Palmas de Gran Canaria y Santa Cruz de Tenerife.

# MERCANTE

Noticias Breves



## La terminal de ferry de Grimaldi en Barcelona recibe su OPS para operar en enero

El segundo dispositivo onshore power supply (OPS) del puerto de Barcelona marcha según los tiempos que prevé la autoridad portuaria. El punto de conexión para suministrar electricidad a los buques ya ha llegado a la Terminal Ferry Barcelona, concesión de la italiana Grimaldi en el recinto, y podrá entrar en operativas en enero, como ya señaló recientemente la responsable de este ámbito en el recinto, Ana Arévalo. La recepción del OPS llega tras concluir los trabajos para canalizar la red de media tensión hasta la terminal, y “desplegar las conexiones OPS hasta los muelles”. De hecho, esta instalación ofrecerá dos puntos de conexión para los ferries. A mediados de diciembre debería añadirse también el ‘Cable Management System’ (CMS),

que permite integrar el sistema en la operativa de la terminal y “dar flexibilidad para poder conectar los distintos ferries que amarran en ella”, han añadido fuentes del puerto.

Asimismo y en paralelo, Grimaldi también ha adaptado uno de sus ferries -de hecho, pertenece a su filial Tramed-, el ‘Ciudad de Palma’, para que pueda conectarse a los dispositivos de suministro eléctrico una vez estos entren en funcionamiento. La adaptación formaba parte de los acuerdos suscritos entre la naviera italiana con la autoridad portuaria en el marco de sus concesiones, en febrero de 2022. Desde la misma entrada en funcionamiento del OPS, el buque “podrá realizar conexiones diarias, maximizando el ahorro de emisiones”, han señalado fuentes del recinto.

## Una cuarta naviera, a la espera de operar en la línea del Estrecho de Gibraltar

La compañía naviera Ceuta Lines, filial de la compañía Trasmapi, ha anunciado que está a la espera de obtener los permisos para instalarse en la línea del Estrecho que une los puertos de Ceuta y Algeciras (Cádiz), donde ya operan los buques de las navieras Armas Trasmediterránea, Balearia y FRS.

Fuentes portuarias han explicado a EFE que Ceuta Lines realizará cuatro rotaciones al día en las franjas que dejan libres las otras navieras, para lo cual ya ha presentado la solicitud formal en las autoridades portuarias de Ceuta y Algeciras.

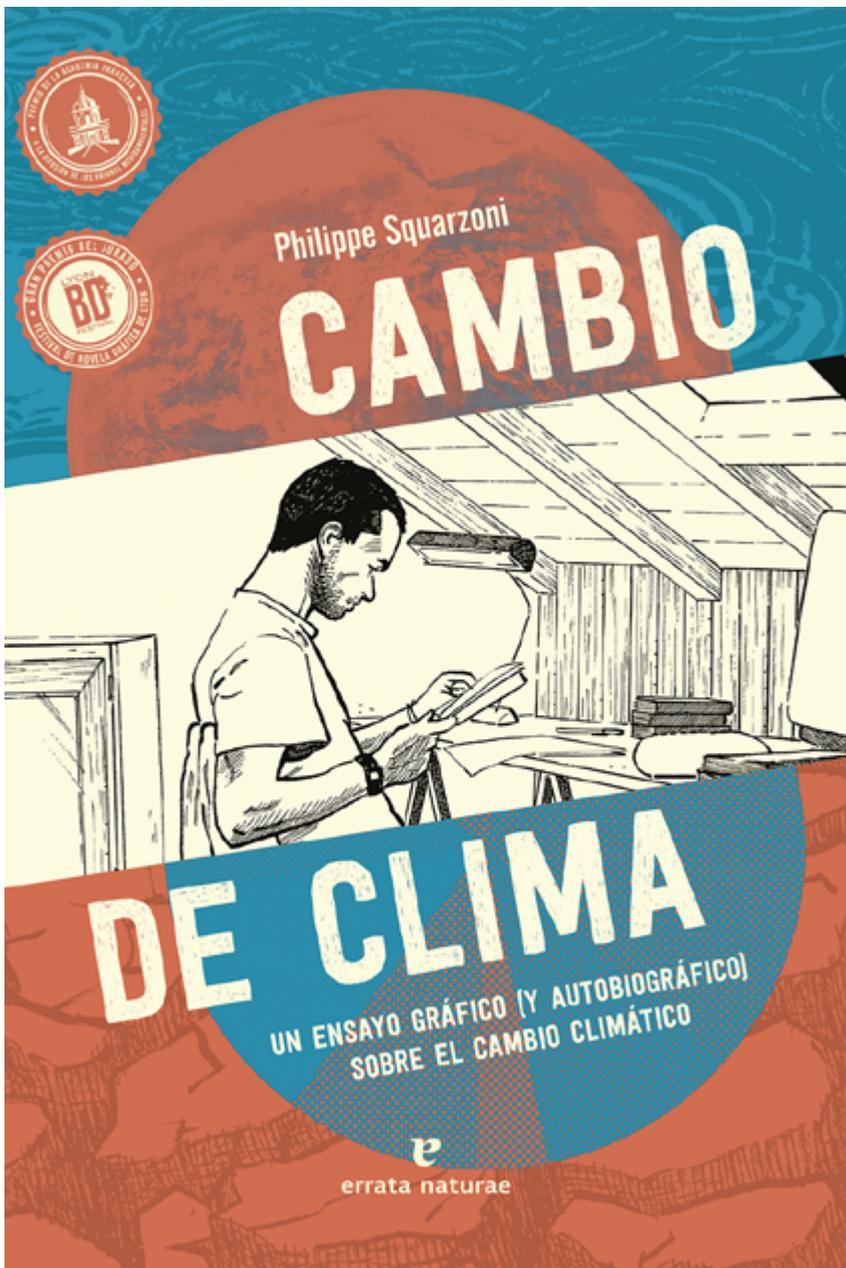
La naviera pertenece al grupo empresarial balear Servicio y Concesiones Marítimas Ibicencas (Sercomisa), que opera bajo la marca Trasmapi. La empresa también participa en un concurso público para operar en la ruta entre Tarifa (Cádiz) y Tánger (Marruecos).

La empresa opera actualmente en las líneas entre los puertos de Ibiza y Formentera así como entre Alcudia y Ciutadella.



# Libro del mes

## Cambio de Clima



¿Cómo funciona en realidad el clima?, ¿Qué influencia tiene en él la actividad humana?, ¿Cuáles son las distintas situaciones a las que nos enfrentamos tanto individual como colectivamente?, ¿Qué umbrales hemos atravesado ya y cuáles estamos a tiempo de evitar?, ¿Cuál es el papel de las grandes corporaciones y la industria?, ¿Cuál es el auténtico alcance transformador que pueden tener las energías renovables?, ¿Cuáles son las opciones políticas y los modelos de sociedad más aptos para afrontar esta crisis?, ¿Sabremos inventar una civilización más sobria, capaz de tener en cuenta los inaplazables desafíos ecológicos? ¿Puede el esfuerzo de un único individuo generar alguna diferencia? ¿En qué estadio de la lucha nos encontramos?

# Cambio de clima

Philippe Squarzoni



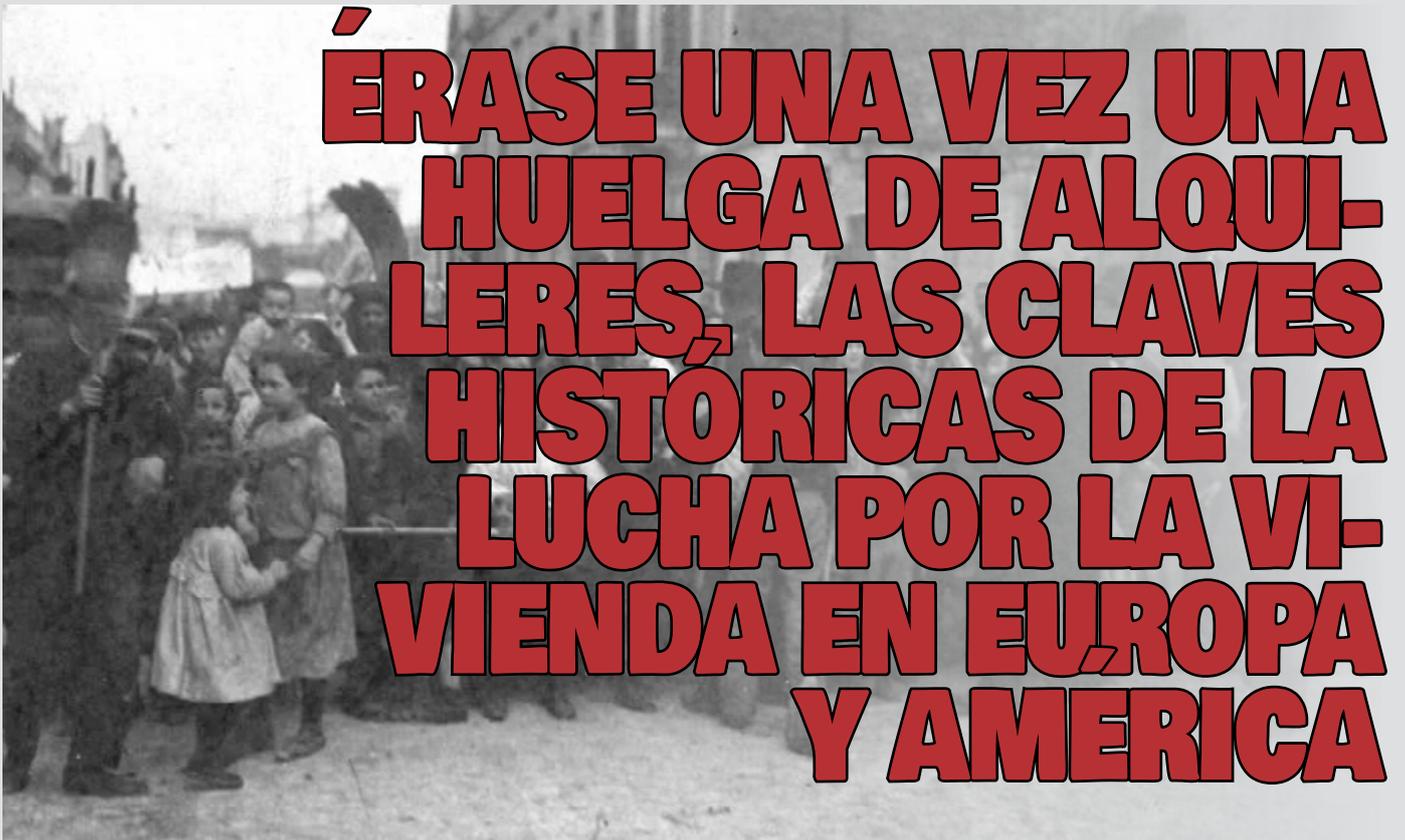
Estas eran algunas de las preguntas a las que Philippe Squarzoni, al igual que muchos de nosotros, se enfrentaba como ciudadano, activista y creador. Por supuesto, estos interrogantes llevaron a otros muchos, pero también a algunas respuestas, y tras seis años de investigación y trabajo el resultado de esta dedicación es una obra deslumbrante que aporta una reflexión fundamental sobre la realidad del calentamiento global, el presente de nuestro planeta y el futuro de nuestras vidas.

En un verdadero alarde de ensayismo gráfico y pe-

riodismo de investigación, Squarzoni presenta con asombrosa claridad y solvencia las claves de la investigación científica sobre el cambio climático, incluyendo incisivas entrevistas con expertos en este campo y un necesario llamamiento a la acción. Pero también nos relata su propio despertar a la conciencia ecológica, su vivencia personal de esa larga investigación —a veces angustiada, a veces descorazonadora, a veces preñada de optimismo combatiente— y las dificultades que experimenta, como tantos de nosotros, a la hora de ser coheren-

te con sus ideas en un mundo regido por el imperio del consumismo y el uso de las energías fósiles hasta en los más mínimos detalles. Así, los datos científicos se entrelazan con la vida cotidiana y las conversaciones con su pareja, la investigación política se entrelaza con los homenajes al cine y el trabajo creativo con el compromiso militante. Squarzoni firma una obra de referencia sobre uno de los temas más complejos de nuestro tiempo, que resulta sin embargo no solo tremendamente informativa sino también fascinante.





# ÉRASE UNA VEZ UNA HUELGA DE ALQUILERES, LAS CLAVES HISTÓRICAS DE LA LUCHA POR LA VIVIENDA EN EUROPA Y AMÉRICA



**En este artículo haremos un repaso de los movimientos vecinales y de vivienda o contra la precariedad que estallaron en procesos de huelga de alquileres o inquilinato. Como siempre, creemos que observar, analizar y recoger las claves históricas de estas luchas políticas nos puedan aportar herramientas a los conflictos del presente.**

Huelga de inquilinatos en Argentina a principios del siglo XX y gran «Marcha de las escobas»

En el año 1907 estalló en

Argentina un movimiento popular contra la subida de los alquileres y la denuncia de las condiciones deplorables en las casas de inquilinato. Esta huelga de inquilinos tuvo su centro neurálgico en Buenos Aires, y principalmente en los barrios donde se concentraban los denominados «conventillos». Se trataba de un tipo de vivienda urbana colectiva o de vecindad, similares a las corralas castellanas, un conjunto de estancias de reducido tamaño alquiladas bien por familias, o bien individualmente; y donde los servicios de comedor o de baño solían ser comunes. Solían tener unas condiciones sanitarias pésimas,

ya que eran habituales los hacinamientos, por lo que representaban el tipo de vivienda de las clases bajas. Podían estar estructuradas en galerías o patios y las construcciones estaban realizadas con madera y chapas onduladas de cinc. Algunos barrios aledaños al río, como el de La Boca, se construían sobre pilones de madera para evitar inundaciones, y se pintaban con los sobrantes del calafateado de los barcos. La huelga de inquilinos se inició en agosto de 1907, duró aproximadamente tres meses y en ella participaron del movimiento unos cien inquilinatos, habiendo una importante presencia de militantes anarquistas y

socialistas.

Argentina desde el último cuarto del siglo XIX se había convertido en un país agro-exportador, abierto a recibir numerosos capitales externos y una inmigración masiva, principalmente italianos y españoles. Estos migrantes desempleados de Europa, llegaban a un país argentino que invitaba a la explotación laboral a todos los niveles, lo cual propició un proceso de urbanización creciente en pocas décadas.

A partir de inicios del siglo XX los alquileres comenzaron una tendencia de subida inasumible; y en 1907 el precio de una habitación podía triplicar el de 1870. Una habitación podía costar alrededor de 20 pesos de aquella época, subiendo de 5 a 7 pesos más con ventana a la calle; y constituía una parte importante del presupuesto de estas familias obreras.

En el año 1890 los inquilinos comenzaron a organizarse

en torno a una comisión para establecer estrategias frente a los propietarios. El movimiento resurgiría tres años después conformando la «Liga Contra los Alquileres», nuevo proyecto que se disolvería por decisión propia interna; sin embargo, se estaban ya sentando unas bases de autoorganización en torno a un problema social generalizado sobre la vivienda. En 1905, el alza de los precios de alquiler llevó a que militantes anarquistas, junto con sindicalistas redactasen un manifiesto que propulsase una nueva liga contra la carestía de vida, aunque no pudo llegar a concretarse.

El punto de inflexión resultó cuando en 1906 la Federación Obrera Regional Argentina, conocida como FORA, encabezaba la campaña que solicitaba una bajada de los alquileres y se organizaba la «Liga de Lucha contra los Altos Alquileres e Impuestos». En agosto de 1907, un decreto municipal en Buenos Aires

aumentaba los impuestos locales, y gran parte de esas medidas impositivas recayeron sobre el precio de los alquileres ubicados en barrios de «conventillos». Y desde esa medida, un inquilinato en la calle Ituzaingó se declaraba en huelga, negándose a pagar el alquiler. Se conformó un comité central para tratar de extender la propuesta vinculada a la rebaja de la jornada laboral a ocho horas diarias y el aumento de los salarios para poder hacer frente a la vida.

La propaganda y acción se puso en marcha entre este comité y las organizaciones obreras buscando el apoyo de otras viviendas colectivas en los siguientes meses en otros barrios de Buenos Aires con zonas de «conventillos»; y extendiéndose a municipios como Avellaneda, Lomas de Zamora, La Plata, Bahía Blanca, e incluso la ciudad de Rosario en Santa Fe; contando un total de unas dos mil viviendas adheridas a esta



huelgan por todo el país.

En dicha protesta destacó la conocida como «Marcha de las escobas» por las calles del barrio de La Boca, una nutrida manifestación que protagonizaron en gran parte niños, adolescentes y mujeres que batían las escobas de las casas en señal de 'barrer a los caseros' de sus conventillos. De esta manera lograron numerosas adhesiones y se incrementaba la conflictividad contra las autoridades. En una de las viviendas de la calle San Juan, fueron las mujeres quienes bloquearon las entradas conformando un cordón de resistencia para enfrentarse a las fuerzas policiales que trataban de desalojarles por orden del Coronel Ramón Falcón.

La policía argentina reprimió duramente a los militantes de esta huelga de alquileres, y el 22 de octubre fue asesinado el anarquista Miguel Pepe, lo que desataría una contundente respuesta organizada por las clases populares. Sin embargo, fueron sucediéndose desalojos indiscriminados que minaban las fuerzas obreras en lucha, cerrando este ciclo de huelga de alquileres

pero dejando una fuerte impronta y un punto de inflexión en los conflictos por el derecho a la vivienda en Argentina y hacia una más amplia organización de la lucha sindical.

### **Huelga de alquileres de 1931 en Barcelona, vivienda y lucha obrera en unidad de clase**

Durante ocho largos meses se extendió una huelga de alquileres iniciada en Barcelona en 1931, y encadenada junto con la Huelga de la Telefónica ese mismo año, y una Huelga General de tres días en Catalunya en septiembre de 1931. Inicialmente se convocaba desde el Comité de Defensa Económica que el Sindicato de la Construcción de CNT había creado ese mismo año. Su epicentro estuvo en las denominadas «casas baratas» del barrio del Bon Pastor, y también en Can Peguera, Baró de Viver y Ferrer i Guàrdia (La Marina del Prat Vermell). El contexto particular no se pudo haber dado en otro momento más preciso políticamente que en el cambio de ciclo de régimen del periodo anterior de la Dictadura de Miguel Primo de Rivera a la Segunda República, y el incremento

de la conflictividad obrera.

En 1929 hubo en Barcelona la Exposición Internacional, cuya construcción de las instalaciones y preparación de la misma atrajo a miles de migrantes a la ciudad catalana que se quedaron en paro y sin recursos debido a la crisis económica del Crac del 29 que comenzaba a azotar. Estas obras a gran escala en Barcelona incluyeron la construcción del metro, o la urbanización de la montaña de Montjuïc. Las barracas de autoconstrucción obrera eran consideradas insalubres, y la solución de la burguesía barcelonesa eran realojos en barrios de casas baratas (debido a su construcción, no a sus alquileres) obligándoles a pagar unas rentas que se inflarían de tal manera que hacían insostenible el precio de la vida. Esto provocó que hubiera un ambiente de gran presión hacia inquilinos de viviendas y desahucios masivos relacionado con un clima de tensión social más amplio junto a luchas obreras. En el mes de julio de 1931 desde la CNT se convoca y se trabaja esta huelga de alquileres, que en el verano de ese año alcanzó a 100 mil familias de clase trabajadora



que se habían adherido a la misma. Igualmente ese verano las trabajadoras de la Compañía Telefónica Nacional de España, única empresa que prestaba servicio de telefonía, y propiedad de la multinacional estadounidense 'American Telephone and Telegraphy Company', se ponían en huelga con apoyo de los sindicatos CNT y UGT.

Es decir, la huelga de alquileres llegaba en un momento que no estaba desligado de otras luchas de clase; y por lo tanto se organizaba dentro de un clima de escalada de conflictos y, sobre todo, de desbordar la inacción de

la Segunda República española a dar ninguna solución a la miseria de la vida de las explotadas. El Comité de Defensa Económica vinculado a la CNT se sentó a negociar con la Cámara de Propiedad y el Ayuntamiento para reducir el precio de alquileres, frenar los desahucios y abordar el paro y subida de precios de alimentos. Aunque hubo manifestaciones al respecto, hubo una oposición frontal a las demandas con el apoyo del Gobierno, por lo que se convocó la huelga de alquileres.

Las reivindicaciones acordadas eran exigir una reducción del 40% del precio del

alquiler, quien no tuviese ingresos que no pagara alquiler mientras se encontrase en dicha situación y reubicar a toda las personas en paro donde hubiese trabajo. Se creó una caja de resistencia para hacer frente a los pagos de personas sin ingresos, y la organización vecinal fue clave para la extensión de la huelga así como la resistencia a los desahucios. Muchas veces estas resistencias estaban protagonizadas por mujeres como Victoria Ruiz Rodríguez («La Benita») o Dolores Maldonado Ruiz que detenían desahucios y ayudaban a portar muebles de vuelta



a las casas cuando el Patronato de Vivienda les sacaban.

En agosto de 1931, la expansión de la huelga de alquileres y de Telefónica llevó al Gobierno a enviar la Guardia de Asalto republicana a Barcelona para reprimir. Esas manifestaciones fueron atacadas por la policía, los desahucios se ejecutaban muy violentamente, y finalmente en diciembre de 1931 se encarceló a todos los miembros del comité de huelga. Hubo durante aquellos meses 18 muertos y decenas de heridos por la represión republicana a los obreros

barceloneses. En enero de 1932 se lograron acuerdos particulares con pequeños propietarios para la reducción de los precios de alquiler, manteniéndose estas luchas por la vivienda durante todo el periodo hasta la Revolución social de 1936.

Otros casos en la historia como el movimiento inquilinario de Panamá en 1925 ante los impuestos del gobierno de Rodolfo Chiari mediante la Ley núm 29 que aumentaba el alquiler entre un 25% y un 50%. Años antes en 1915 en la ciudad escocesa de Glasgow se hizo una huelga de

alquileres con comités de inquilinos que adhirió a 20 mil trabajadoras que amenazaban con una huelga en las fábricas si la policía intentaba llevar a cabo una represión masiva. En 1971 se conformó una asociación de inquilinos de la Universidad de Sussex con objetivo de abordar problemas como las condiciones de alojamiento en las residencias estudiantiles. Estos son algunos ejemplos en la historia para sacar lecciones en torno a la lucha por la vivienda y los conflictos laborales y contra la precariedad de la vida, que decididamente deben ir en unidad de clase.



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