

Acción Sindical



Con Esperanza Aguirre, presidenta de la Comunidad de Madrid. / JUAN LUIS JAÉN.

Telemadrid, la lucha sin fin



Telemadrid está en lucha desde hace ya más de 10 años cuando CGT ganó sus primeras elecciones sindicales

José Ángel Jiménez //

Justo cuando por fin me siento en frente del ordenador para escribir este artículo suena el teléfono. Llaman desde el local sindical para decirme que parece que la dirección de Telemadrid está dispuesta a llegar a un acuerdo y que hay un texto que recoge todas nuestras reivindicaciones, aunque todavía hay que pulirlo. Quizás para cuando lo termine pueda escribir que hemos cerrado este conflicto. Pero mientras tanto merece la pena contar el cómo y el porqué de la lucha en Telemadrid, y cual ha sido y es el papel de CGT en todo ello.

Telemadrid está en lucha desde hace ya más de 10 años cuando CGT ganó sus primeras elecciones sindicales y sentó las bases que nos han permitido enfrentarnos con éxito a las distintas Direcciones que han pasado por la cadena en estos años: información, participación, unidad sindical y movilización permanente. Pero es sin duda en los últimos 6 años, con la llegada de Esperanza Aguirre al poder en la Comunidad de Madrid, cuando nos hemos enfrentado a las situaciones más difíciles, temiendo incluso por el futuro de nuestros puestos de trabajo.

Esperanza Aguirre nombró Director de Telemadrid en 2003 a un hombre de su total confianza, Manuel Soriano, su jefe de prensa en el senado. Soriano transformó los informativos de Telemadrid en un maquina de propaganda al servicio de su jefa lo que provocó que la mitad de la ciudadanía nos borrara de su mando a distancia. Además durante 4 años Soriano se rodeó de los programadores más antiguos y casposos y fue acumulando fracaso tras fracaso en su oferta de entretenimiento, tan mala que ni los suyos la veían, tirando por los suelos la audiencia. La mayor parte de los programas que puso en marcha además de malos eran caros (siempre hay una productora detrás) lo que disparó la deuda de la cadena. Vamos, que Soriano se cubrió de gloria y cuando se fue en 2007 dejó una

televisión destrozada. Ante este panorama Esperanza Aguirre optó por entregar las riendas a una gestora, Isabel Linares, una mujer ajena al medio audiovisual, para que enderezara el rumbo de la empresa con unas instrucciones muy claras: Hay que reducir costes pero informativos no se toca. Es decir que estamos otra vez donde siempre: ellos meten la pata y nosotros lo pagamos. Con la actual manipulación y censura informativa es imposible remontar el vuelo porque por un lado aparte de nosotros a una parte considerable de la audiencia y por otro la falta total de libertad creativa impide que se puedan crear productos

“ La Dirección cometió un error: despidió a 3 trabajadores fijos. Ese fue el pistoletazo de salida de las actuales movilizaciones ”

que conecten con la población madrileña. Cuesta creer pero cualquier cargo del PP tiene la capacidad de llamar a Telemadrid para bloquear la emisión de cualquier pieza que estime que afecta a los intereses del PP o a los suyos personales. El que quiera comprobarlo no tiene más que pasarse por la redacción de informativos o de Madrid Directo y preguntar.

CGT se enfrentó a Soriano con todo, conscientes de adonde nos llevaba. No hubo resorte que no tocáramos: hicimos huelgas, reventamos las conexiones en directo de Telemadrid, reventamos actos públicos de la cadena, perseguimos a Esperanza Aguirre, llevamos la denuncia de la manipulación informativa a Bruselas y hasta fundamos un partido político para presentarnos a las elecciones autonómicas con el único objetivo de poder utilizar los espacios publicitarios institucionales. Expedientaron a nuestros delegados y hasta despidieron a uno (readmitido por sentencia judicial) y cuando llegaron las elecciones sindicales CC00 nos ganó y fue la lista más vo-

tada. Fue un precio muy alto por mantenernos fieles a nuestros principios pero no nos desanimamos. Finalmente Soriano se fue con una salud muy delicadita y la llegada de Isabel Linares nos pilló ya con CC00 como sindicato mayoritario. Como no podía ser de otra manera se abrió un paréntesis para dar un poco de tiempo a la nueva Dirección. Pronto vimos lo que se nos venía encima. Llegaron directivos nuevos pero los viejos no se iban, la contratación temporal se fue reduciendo paulatinamente, los expedientes de los delegados de CGT no se retiraron y aunque se abrieron mesas de negociación para resolver los problemas pendientes de la etapa Soriano no había ninguna voluntad de negociación. A todo esto caducó el convenio y se corrió el rumor de que estaban analizando la posibilidad de un ERE. La plantilla estaba tensa y CC00 no acababa de tomar las riendas del comité. Nosotros, como no podía ser de otra manera, habíamos dado un paso atrás para dejar paso a esa negociación que ofrecía Comisiones y que sabíamos que no llevaba a ninguna parte. En Junio de 2008 conseguimos que se convocaran unas jornadas de huelga de 24 horas para reclamar el convenio colectivo y un plan de futuro para nuestras empresas. Gracias a unas sentencias trabajadas durante años sabíamos que sería la primera vez en este país que una televisión se iba a ir a negro por una huelga. El impacto mediático fue importante y nos fuimos de vacaciones pensando que en Septiembre volveríamos a la carga. Pero en septiembre se volvió a imponer la lógica de la negociación, pero una negociación inútil porque al no ejercer ninguna presión sobre la Dirección, ésta no se movía, jugaba con nosotros al gato y al ratón. Pasaron los meses en esta especie de muerte dulce sin que sucediera nada. Nosotros estábamos esperando a que llegara nuestro momento. Solos no podíamos ir a la guerra, teníamos que esperar a que los demás se cargaran de razones e ir todos juntos. Por fin, en enero se convocaron paros y la

Dirección respondió atacando: amenazó con despedir a 10 trabajadores en la radio si se mantenían los paros. A nosotros nos hubiera gustado responder con una huelga general indefinida pero CC00 era partidaria de convocar los paros, llegar a un acuerdo de estabilidad en la Radio y seguir negociando un acuerdo para la televisión. Se produjo un cisma. Sólo nos faltó llegar a las manos. Los paros se desconvocaron en una asamblea multitudinaria gracias a doscientos y pico votos delegados que CC00 puso encima de la mesa. Nosotros optamos por dejar que Comisiones se retratara delante de la plantilla antes que enfrentarnos a ellos en público algo que hubiera dañado enormemente el ánimo de la plantilla.

Pero como en todo en la vida para poder llegar a buen puerto hace falta un poco de suerte y nosotros la tuvimos. Cuando peor estábamos la Dirección cometió un error que nos permitió cerrar heridas y centrarnos en el enemigo común: despidió a 3 trabajadores fijos. Hasta aquí habíamos llegado. Ese fue el pistoletazo de salida de las actuales movilizaciones. La empresa reculó y readmitió a los trabajadores despedidos pero ya era demasiado tarde. Ahora ya vamos a por todo: Estabilidad en el empleo para fijos y contratados, convenio colectivo y calendario de oposiciones para las más de 150 plazas pendientes desde hace más de 5 años.

Estoy terminando el artículo y el texto que nos envía la Dirección no nos satisface así que habrá que seguir peleando. Nuestra plantilla está cansada pero dispuesta a seguir, ahora sabemos que ellos están más tocados que nosotros. Habrá nuevas negociaciones pero para que lleguen a buen puerto CGT hará su trabajo, sobre todo fuera de la mesa de negociación, manteniendo una presión alta sobre los directivos y los políticos responsables de esta situación. Sólo la presión y el apoyo de la plantilla harán posible un acuerdo satisfactorio para los trabajadores de Telemadrid. No hay tregua.

José Ángel Jiménez es delegado de CGT en Telemadrid

CENSENAL

Daniel Caserta ¡Readmisión YA!

SIND. TTYCC CGT MADRID //

Daniel Caserta Arias, Dani, pertenece al marginal grupo de diversos funcionales y, desde él, lucha por no ser discapacitado también de sus derechos como persona y trabajador.



Daniel promovió y creó la Sección sindical de CGT Censenal Madrid (Centro de Especial de Empleo). Luchó por las elecciones sindicales en dicha empresa. No aceptó la reducción impuesta o “sugerida” de los tiempos de descanso. Se negó a aceptar un cambio injustificado del tiempo de vacaciones ya concedido.

En su carta de despido la empresa ya reconoce la improcedencia del mismo pero, aunque a Dani no le sobra el dinero, el dinero no le compra y sigue en lucha, él quiere seguir trabajando...

La Sección sindical de CGT Censenal Madrid se ha propuesto la readmisión de Dani y para ello el 3 de julio organizó frente a la empresa una primera concentración reivindicando la readmisión del compañero a la que acudieron cerca de 30 personas. Seguiremos informando.

TRAGSA

CGT entra en el Comité Intercentros

CGT-PAÍS VALENÀ //



La Confederación ha logrado un hito en Tragsa (Empresa Transformación Agraria S.A.), la mayor empresa pública del estado español: pasar a formar

parte del Comité Intercentros (CI) de una empresa con cerca de 30.000 trabajadores tras alcanzar, con 22 delegados repartidos en el Estado, el 5% necesario para obtener representatividad. CGT se queda con el 7,69%, lo que supone 1 representante en el CI, formado por 7 de UGT y 5 de CC00.

José Verdeguer Balaguer (de la CGT del País Valencià) es el encargado de negociar junto a UGT y CC00 el XVII Convenio Colectivo de Tragsa. Uno de los principales problemas para los asalariados de Tragsa es la disparidad de convenios que funcionan y la desigualdad que eso genera.

El cometido de la CGT es “ampliar los derechos sociales a todos los colectivos”, acabar con la discriminación y el agravio comparativo entre trabajadores que trabajan para una misma empresa.

Tragsa es la encargada de velar por los bosques y de salvaguardar el patrimonio natural de la geografía española. “Esto es algo que muchos no entienden, se habla de proteger la naturaleza, pero si no se invierte en recursos laborales, en personal que lleve a cabo la tarea de apagar incendios, limpiar los bosques, vigilarlos, cuidar y conservar la fauna y la flora, poco se puede avanzar.”, concluye Verdeguer.



Pie de foto falso por favor cambiarme. / FIRMA DE QUIEN HACE LA FOTO.

Firmas contra el Plan de Pensiones de la Administración General del Estado

- La FETAP ha recogido un total de 12.357 firmas
- La entrega a la Secretaría de Estado de la Función Pública se acompañó de una concentración en la Pza. Colón



Pie de foto falso por favor cambiarme. / FIRMA DE QUIEN HACE LA FOTO.

FETAP //

Lo que subyace, tras la proliferación de planes de pensiones, tanto en grandes empresas como en las distintas administraciones públicas, es la asunción de unos postulados tremendamente peligrosos para quienes creemos firmemente en un sistema público de pensiones que se fundamente en los principios de solidaridad, reparto y universalidad.

Desde nuestro modelo sindical no podemos admitir que el sistema se divida en mil pedazos, uno por colectivo, esto nos conduciría, irremediablemente, a su desaparición. Es, precisamente, la unión la que genera unos mayores recursos y la posibilidad de redistribuirlos con criterios solidarios. Su disgregación por sectores de producción o atendiendo a los intereses de ciertos colectivos, sólo conseguiría fomentar, por un lado un corporativismo totalmente insolidario, y, por otro, destruiría la capacidad de lucha de toda la sociedad, ya bastante adormecida e individualista.

Por otro lado, el Plan de Pensiones de la AGE, tampoco contenta a quien no compartiendo nuestras ideas se decanta por el llamado libre mercado, pero la capacidad de elegir que plan de pensiones preferimos y con que Entidad deseamos suscribirlo, se nos ha hurtado en este caso. La dictadura Gobierno/CC.OO., UGT y CSI-CSIF/Banco BBVA ha decidido en nuestro nombre sin consultarnos.

Algunas cifras relacionadas con este, por otra parte, ruinoso plan:

El IPC acumulado de los años 2005 a 2008 asciende al 14,7 %, la rentabilidad del plan asciende a 5,03%, su rentabilidad real una vez descontado el IPC, desciende a -9,67 %, la rentabilidad en el año 2008 se ha desplomado: -8,6. Las comisiones de la Gestora del Plan, de la que forman parte el BBVA con el 70% y CC.OO. y UGT con el 15% cada uno, ascienden a la nada despreciable cantidad de 3.303.810 €, y lo que produce un especial sonrojo, excepto para los rostros de cemento, es que las Comisiones de la Gestora del Plan siempre co-

bran, con independencia de si el plan tiene ganancias o pérdidas. La ruleta de este casino tiene trampa y siempre gana la banca y de esta banca también se alimentan dos de los sindicatos firmantes del Plan, el otro da palmas. La rentabilidad referida al primer trimestre de este año continúa siendo descendente, un - 0,59%.(Fuentes: INE y BBVA).

Estos son algunos de los motivos que nos han animado a iniciar esta campaña de recogida de firmas para pedir la voluntariedad real de este plan de pensiones, y que centrada en el sector de quienes trabajan en la seguridad social podemos decir que ha tenido una gran acogida. 12.357 firmas, más de 10.000 sólo en el sector de la seguridad social.

El 16 de junio de 2009, la FETAP presentó a la Secretaría de Estado para la Función Pública el total de firmas recogidas hasta el momento, junto a una carta exponiendo a la Secretaria de Estado el motivo de tal recogida. Esta entrega fue acompañada de una concentración en la plaza de Colón, a la que acudieron aproximadamente 50 afiliados y afiliadas de Administraciones Públicas de CGT de varias provincias, con mayoría de afiliación de Madrid, lógicamente.

Posteriormente a la entrega de las firmas, la delegación de la FETAP fue recibida por la Secretaria de Estado, Carmen Gomis, y el Subdirector General de Relaciones Laborales, Pablo López. En dicha reunión se expusieron los motivos por los que la FETAP ha desarrollado la campaña de recogida de firmas contra el Plan de Pensiones, a lo que se contestó que este Plan fue un acuerdo de la Administración con los Sindicatos más representativos y que el montante aportado al Plan no era detracción de la masa retributiva, sino un añadido más, y que si no se incluía a dicho Plan no iría a formar parte del salario.

Seguiremos luchando por el derecho de los empleados públicos a un salario digno y acorde a su trabajo, sin intervencionismos interesados de Sindicatos, a los que lo único que les interesa es sacar tajada de sus negociaciones.



Pie de foto falso por favor cambiarme. / FIRMA DE QUIEN HACE LA FOTO.



Pág. 321 Matemáticas Básicas para Responsables de Recursos Humanos

TEMA 6 - TEORÍA SOBRE CONJUNTOS (EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL)

● Los Diagramas de Venn y Verás (Empresa: **Blanco** / Trabajadores: **Rojo**)

UNIÓN (A∪B)

Ejemplo: Fusión de empresas
El trabajador no interviene. No le tenga demasiado en cuenta y dígame que no va a pasar nada.

INTERSECCIÓN (A∩B)

Ejemplo: Reestructuración de la empresa tras la fusión
Los trabajadores que hacen las mismas funciones entran en subasta y se quedan los que cobran menos.

DIFERENCIA (A-B)

Ejemplo: ERE
Los trabajadores que sobran se van de vacaciones forzadas para que no estén. Que hay que abortar.

Ejercicio: Explique utilizando los 3 diagramas de Venn y Verás estudiados, un expediente de regulación de empleo en una empresa A resultante de la escisión de una empresa filial B que sucontrata a otras empresas (C, C' y C'') echando a la calle a la mitad de la plantilla original.

CUADERNOS DE VERANO "SEMPER DOCTRINA" • Servicios Editoriales Arbet Macf. Free

Acción Sindical

IVECO VALLADOLID

El tercer ERE de IVECO significa 1024 personas al paro

Afecta a sus tres centros de trabajo: Barcelona, Madrid y Valladolid

S.S. de CGT en IVECO Valladolid //

El grupo Iveco España se encuentra actualmente en una situación muy complicada, con ERE'S de suspensión en sus tres centros de trabajo, Barcelona, Madrid y Valladolid, y con uno de extensión en la planta de Madrid, presentado por la empresa para despedir a 1024 compañeros.

En el caso de Valladolid, nos encontramos en los últimos días del segundo expediente, ya que desde septiembre del 2008, llevamos sufriendo dos ERE'S, con 115 días de regulación. En las últimas semanas se ha estado negociando el tercero, otros 65 días que la empresa pretende aplicar hasta final de año y durante el primer trimestre del 2010.

En los dos primeros expedientes la empresa complementaba a los trabajadores hasta el 90% del salario, y existía una cláusula por la que la empresa garantizaba que en el caso de la necesidad de solicitar mas expedientes, se aplicarían a los trabajadores las mismas condiciones que en los anteriores.

Durante la negociación de este tercer ERE, la empresa se ha negado a incluir este acuerdo, y su única oferta ha sido complementar hasta el 70%, que es lo que la ley y a nos da. Además se ofreció la posibilidad de que los trabajadores pudieran complementar su salario acudiendo a cursos de formación en los días de regulación, aportando las administraciones dinero para estos cursos y este complemento durante estos días. Finalmente esto se ha demostrado que

ha sido una burla, ya que se ofrecía dos días formación cada tres meses por trabajador, con lo que el salario no tendría prácticamente repercusión ni beneficio alguno, y la intención de la empresa era impartir cursos internos de Iveco, que gran parte de los trabajadores se niegan a realizar durante el año al realizarse fuera de los

Ante las provocaciones de la dirección, el comité ha rechazado llegar a ninguna cuerdo en las condiciones presentadas por la empresa, exigiendo en todo momento que se respete la cláusula que garantiza el 90% de nuestro salario.

La grave situación en la que nos encontramos desde septiembre del 2008, cuando en cuestión de días pasamos de tres turnos de trabajo al máximo nivel productivo, 1500 trabajadores, a dos turnos, sin prácticamente trabajar y poco más de 1000 compañeros, es dramática. Sin ningún tipo de plan industrial por parte de la empresa, algo que desde CGT hemos reclamado desde la presentación del primer expediente, con la amenaza constante en las mesas de negociación de los tres centros del cierre de plantas, cuando no la amenaza de desmantelación total del grupo Iveco España.

En Valladolid ya se ha planteado el conflicto colectivo en el servicio de mediación de la junta de Castilla y León, paso previo para poder convocar paros en la fabrica los días que se trabaje, algo que el comité tiene previsto comenzar a realizar el viernes día 10 de julio, con varias horas de huelga y una mani-

festación que recorrerá las calles de Valladolid.

Desde CGT exigimos la presentación de un plan que garantice el futuro de la planta de Valladolid y la del grupo Iveco. Que se respete el acuerdo que garantiza el 90% de salario a los trabajadores, que como siempre son los que realmente sufren las consecuencias de las supuestas y crisis y de las malas gestiones organizativas de las empresas, mientras las empresas reciben ayudas y subvenciones millonarias, para que no se vacíen sus bolsillos, llenos a rebosar tras años de impresionante beneficios o para que finalmente se acaben marchando de todas maneras pero sin perder ni un solo euro, ya que las administraciones aceptan todos y cada uno de los chantajes de las multinacionales como Iveco.

Los trabajadores de Iveco y CGT, lucharemos por nuestros puestos de trabajo, por el respeto de nuestras condiciones laborales y porque no seamos los trabajadores los únicos que suframos y que salgamos perjudicados a costa de que las empresas mantengan sus beneficios e intereses por encima de todo.

En la mañana del 30 de junio, se ha llevado a cabo una asamblea en la puerta de la fabrica, con cerca de 500 trabajadores, ya que en esos días nos encontramos de ERE, y se ha cortado la carretera de Soria durante unos minutos como medida de protesta ante la situación que estamos viviendo y ante el preocupante futuro que se nos presenta.



Concentración ante la factoria de IVECO en Valladolid el 30 de junio pasado. / SS IVECO CGT VALLADOLID.

IVECO MADRID

CGT no firma el ERE

S.S.de CGT en IVECO Madrid //

El jueves día 2 de julio, un mes después de la última reunión de la Comisión Negociadora del ERE, CGT fue convocada a una nueva reunión destinada formalizar un acuerdo que había sido previamente negociado por el resto de sindicatos y la empresa.

Después de un mes de movilización de los trabajadores y otro en el que su participación ha sido sustituida por una gira por las diferentes administraciones destinada a que la empresa pudiera "hacer caja": 9 millones de la Comunidad de Madrid que se añaden a los 15,3 millones del gobierno central. Pero la jugosa "recaudación" no ha impedido que las medidas laborales queden muy lejos de los objetivos que se habían esgrimido públicamente por todos en las asambleas.

Si bien es verdad que la empresa ha dejado, de momento, de plantear los 1024 despidos iniciales para hablar de un "excedente estructural" de 453 (389 en taller y 64 en oficinas), no es menos cierto que no adquiere compromiso alguno, más allá del 31 de diciembre de 2009, ni en materia de plan industrial que garantice la planta de Madrid, ni cerrando la puerta a nuevos despidos en el futuro. Además, hay que añadir los despidos que se puedan producir por el cese de los 149 relevistas temporales y los que se produzcan por prejubilaciones y bajas indemnizadas voluntarias (cuyos afectados y condiciones quedan supeditados a los criterios de la dirección).

De ese "excedente estructural" de 453 personas, 363 serían despidos (328 de taller y 35 de oficinas) que pasarían a engrosar una "bolsa" de trabajadores "en espera de recolocación", de los que la empresa sólo garantiza la vuelta en 2009 a un máximo de

103 (61 de taller y un máximo de 42 de oficinas) bajo forma de relevistas. A cambio de semejante "promesa", su indemnización por despido es la mínima legal (20 días), ampliable en algunos euros mas si la empresa no les llama en 24 meses (¡qué generosa!). Es significativo que la empresa ni siquiera se ha querido comprometer en firme a recolocarlos en el plazo de 2 años, ni a "perdonar" los días de flexibilidad que deban. Para colmo, de ese "compromiso light" quedarían excluidos los relevistas temporales a quienes se termine el contrato por alcanzar el jubilado los 65 años.

Si nos atenemos a las condiciones económicas para quienes queden en situación de suspensión temporal, la empresa baja la garantía salarial del tiempo de desempleo del 90% al 70% del salario bruto. Si bien se incluye una cláusula de garantía global (tiempo de trabajo + tiempo de desempleo) del 82% de las percepciones, eso todavía representa 10 puntos menos de lo que se venía cobrando en la actualidad y además está condicionada a asistir a los cursos de formación que convoque la empresa, al absentismo y a no haber sido objeto de medidas disciplinarias. Como puede verse, una merma económica que en absoluto se ve compensada por la garantía de empleo que era el objetivo central que todos teníamos en la lucha contra el ERE.

Debido a todo lo anterior, la asamblea de afiliados de CGT reunida ayer, día 2 de julio, ha decidido no adherirse al acuerdo firmado por Iveco y los sindicatos UGT y CCOO porque, además de implicar despidos, no se dan las garantías mínimas para el futuro industrial y del empleo de los trabajadores por los que hemos estado luchando.

3 de julio de 2009



Concentración ante la factoria de IVECO en Valladolid el 30 de junio pasado. / SS IVECO CGT VALLADOLID.

SITEL VALLADOLID

Condena por cesión ilegal de trabajadores

Debe pagar los despidos improcedentes y readmitir los nulos

Sección Sindical Sitel CGT Valladolid //

El 29 de Enero de 2009 los trabajadores del Centro de Atención al Cliente de ONO en Valladolid, que prestan su servicio a través de la empresa de Telemarketing SITEL, quisieron acceder a su centro de trabajo y se encontraron con el centro cerrado y sólo se les permitió la entrada para recoger su carta de despido.

Incumpliendo de manera flagrante la legislación vigente, no se comunicó al Comité de Empresa el cierre del centro de trabajo, cuya actividad ha sido desviada de manera paulatina a centros de trabajo situados en Sudamérica, por lo que no se trata de falta de trabajo, sino de abaratar costes laborales a cualquier precio.

Inmediatamente el Comité de Empresa puso en conocimiento

de la Inspección de Trabajo los hechos acontecidos y comenzaron las movilizaciones presentándose poco después las denuncias correspondientes en los Juzgados de lo Social de Valladolid.

La mayor parte de los trabajadores interpusieron sus demandas a través de la asesoría jurídica de CGT fundamentando la demanda en tres puntos: la cesión ilegal de trabajadores a la empresa matriz, en este caso Ono, la no finalización de la obra si no el traslado de la misma a otros centros y el fraude de ley de muchos de los contratos.

En mayo comenzaron a celebrarse los juicios en medio de un ambiente de gran tensión ya que Sitel solicitó la presencia de todos los demandantes en la sala. Tras las declaraciones de los testigos y la aportación de pruebas documentales por parte del abo-

gado de CGT, se desmontaron todas las falsas alegaciones realizadas por las empresas: se demostró que en los centros sudamericanos se realiza el mismo trabajo que se hacía en Valladolid; que Ono ejercía un auténtico control sobre la actividad de los trabajadores y era quien tenía la última palabra sobre la misma; que muchos de los trabajadores tenían un contrato en fraude de ley ya que en el mismo figuraban empresas que o bien ya no existen, o ya no utilizaban los servicios de este centro de atención al cliente.

Los dos primeros juzgados que han dictado sentencia, lo han hecho de forma favorable a todos los trabajadores y a sus peticiones: las empresas han sido condenadas a pagar solidariamente (ya que se reconoció la cesión ilegal de trabajadores a Ono) los despidos considerados improcedentes y a la readmisión de aquellos trabajadores cuyos despidos han sido considerados nulos.

En estos momentos nos mantenemos a la espera del resto de sentencias, que esperamos que vayan en la misma dirección, así como del posible recurso por parte de las empresas a las mismas.

El camino ha sido largo, arduo, pero no hemos dejado de luchar por los derechos de los trabajadores. Afortunadamente en nuestro caso el trabajo ha tenido su recompensa.



Concentración del 23 de junio. / CGT-PV

Para la CGT, la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) correspondiente al primer trimestre de 2009, que publica el INE, muestra algunas variables que deberían hacer sonrojar a quienes tienen la responsabilidad de la gestión pública (gobierno, parlamento, comunidades autónomas y ayuntamientos) y a la vez, variables que denuncian esa "violencia privada institucional" que el empresario español, viene ejerciendo desde el 2008, desde la más absoluta impunidad, contra millones de personas asalariadas.

Las personas trabajadoras asistimos al hundimiento de las rentas salariales y las pérdidas de nuestro poder adquisitivo y encima tenemos que soportar los discursos de quienes confunden interesadamente sus situaciones de privilegio: empresarios y ejecutivos con salarios medios anuales de 1 Millón de euros, go-

"Las personas que trabajan pierden derechos y salarios aumentando el coste laboral por el incremento espectacular de los despidos"

El modelo productivo español, no sólo se ha mostrado especulativo, explotador e insostenible medioambientalmente, sino que, además, en sus recetas de "regenera-

ÚLTIMO COMUNICADO

Autoritarismo y violencia contra los derechos de la clase trabajadora

SECRETARIADO PERMANENTE

ción", se muestra con la cara más autocrática, autoritaria y violenta, consustancial a esa cultura empresarial, sustentada en una estructura social de "orden y mando".

Parece que sólo tendremos nuevo "modelo" produciendo parados y paradas, es decir, ejercitando una violencia sobre las personas trabajadoras con absoluta falta de control y límites democráticos, pues no otra cosa supone los cientos de miles de despidos con contratos "temporales" de obra o servicio determinado (van destruidos 2,3 millones de empleos silenciosos, inexistentes, como son los contratos temporales), como el espectacular aumento de los EREs y Concursos de Empresas, que ya en el primer trimestre de 2009 han destruido más empleo que en todo el año 2008.

FORD VALENCIA

Los Afectados por el ERE en constante protesta

Se han concentrado los días 18 y 23 de junio ante la Dirección General de Trabajo



Concentración del 23 de junio. / CGT-PV

Cabinete de Prensa de CGT-PV //

En la concentración del 18 de junio entregaron en mano a Ramón Ceballos, Director General de Trabajo del Gobierno valenciano, dos cartas. Una de la Coordinadora de Afectados por el ERE en la que se critica, además de exigir la retirada del ERE, la mala información que se está dando del proceso y otra firmada por la Sección Sindical de CGT en Ford que aportaba los últimos datos publicados por la Asociación de Constructores Europeos de Automóviles.

Según las cifras de la ACEA, la disminución de ventas de Ford en Europa ha sido de un 2,4% en el mes de mayo respecto al mismo mes del año pasado, lo que se traduce en 2.000 vehículos menos vendidos. Y Ford Almussafes ha dejado de fabricar en el mes de mayo 10.000 unidades. En definitiva, Ford Almussafes está cargando con

esa ligera caída de ventas que en ningún caso puede justificar un Expediente de Regulación de Empleo de 1.100 personas, y, menos aún, en las condiciones en que se está aplicando (los afectados cobran en el paro un 50% de su salario real).

La concentración del 23 de junio estuvo convocada, además de por la Coordinadora de Afectados por el ERE de Ford, por los sindicatos contrarios al mismo (CGT, CCOO y STM). 150 personas interpusieron a Román Ceballos para que proceda a la inmediata retirada de un Expediente que no puede justificarse bajo ningún concepto.

UGT por su parte, haciendo uso de su mayoría absoluta en el Comité, ha reiniciado las negociaciones para alcanzar un nuevo Convenio, desoyendo el Referendum de hace dos meses que tumbó su anterior acuerdo con la empresa para el convenio.

El coste laboral total (salarios, cotizaciones sociales, y otros) por trabajador, se incrementó en un 3,9%, mientras que el coste salarial (salario base, complementos salariales y pagos por horas extras), creció un 2,8%. Es en los otros costes, como las indemnizaciones por despido, donde el aumento supuso un 6,8%. Es decir, al empresario le es muy rentable destruir puestos de trabajo como, por ejemplo, en la construcción, típica actividad insostenible, donde cerca del 40% tenía contratos por "obra o servicio" y en un año ha destruido 700.000 empleos. Aquí es donde ha crecido de forma espectacular los otros costes por despidos, al igual que en la industria, donde los costes por despido se transfieren al erario público a través de las suspensiones temporales de empleo.

La otra consecuencia, perversa y antisocial de este modelo productivo que sólo produce parados y paradas y contratos precarios, es el "aumento medio de los salarios" los cuales pasan a situarse en 1.767,34 €. La explicación es muy fácil, el cálculo de la media se hace sobre las personas que trabajan y como quienes están siendo despedidos son los contratados en trabajos de poca cualificación y baratos (contrato de obra y servicio en la construcción, hostelería, comercio...) cada vez tienen más peso para el cómputo de la media los trabajos con salarios de alta cualificación y contratos fijos.

Para CGT, somos los trabajadores y trabajadoras quienes debemos forzar un cambio de rumbo real y la HUELGA GENERAL es la herramienta necesaria.

Secretariado Permanente del Comité Confederal

Acción Sindical

RENFE OPERADORA



Concentración en Barcelona el 14 de mayo del Comité General de Empres./ SFF-CGT.



La Audiencia Nacional da la razón a CGT

Las/os trabajadoras/es de RENFE-Operadora tienen derecho a días adicionales de asuntos propios por antigüedad

SFF-CGT//

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha desestimado la demanda de Conflicto Colectivo planteada por RENFE-Operadora, dando nuevamente la razón a CGT, al sentenciar que todo el personal de RENFE-Operadora tiene derecho a los días adicionales de asuntos propios establecidos en el artículo 48.2 del Estatuto Básico del Empleado Público.

RENFE-Operadora, apoyada por el abogado del estado, intentó introducir un hecho diferenciador de ADIF, al manifestar que laboralmente no tiene la condición de entidad pública empresarial, sino la de sociedad mercantil estatal. La Sala en este sentido acoge en el penúltimo párrafo de la Sentencia las alegaciones manifestadas por CGT en el juicio:

“Como manifestó acertadamente en el acto del juicio el representante letrado de uno de los sindicatos demandados, el único tema planteado en este litigio es si se aplica o no al personal de la Entidad Pública Empresarial actora lo dispuesto en el art. 48.2 del EBEP, y a eso es a lo que hay que atenerse, sin que pueda acudir a términos comparativos. El propio EBEP cuando quiere excluir de su ámbito de aplicación a determinada Entidad lo dice expresamente, como sucede con el personal de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, y así el párrafo 2º del art. 5 del tan mencionado EBEP dispone que el per-

sonal laboral de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos se registró por la legislación laboral y demás normas convencionalmente aplicables, y ésta es la única Entidad Pública cuyo personal laboral queda excluido del ámbito previsto en el art. 2, que abarca, entre otros, al personal laboral de los Organismos Públicos, Agencia y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.”

Este derecho reconoce que todo el personal de RENFE-Operadora que tenga 18 años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a 2 DÍAS ADICIONALES MÁS PARA ASUNTOS PROPIOS, y a partir de los 24 años 1 DÍA MÁS POR CADA TRIENIO QUE SE CUMPLA. Es decir, con 24 años de antigüedad 3 días, con 27 años 4 días, con 30 años 5 días de asuntos propios al año (...).

A pesar de que otros sindicatos pretendían apuntarse este tanto, este es un triunfo de la CGT, ya que desde el año 2007, viene peleándose en los tribunales NO EXISTIENDO NINGUNA SENTENCIA DESFAVORABLE y HACIENDO JURISPRUDENCIA MENOR en los Tribunales Superiores de Justicia, tal es el caso de la Sentencia de fecha 17-02-2009 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior del País Vasco. Motivo por el cual la Sala de la Audiencia Nacional no le ha quedado más remedio que cambiar de doctrina como así se señala

en la propia Sentencia.

Por ello, los sindicatos que pretenden apuntarse este logro que den a conocer las sentencias que tengan ganadas sobre este tema. Para “más inri”, uno de estos sindicatos pregonaba que, cuando CGT iba por los centros de trabajo diciendo a l@s trabajador@s que solicitasen estos días de asuntos propios, sus delegados decían que la CGT no tenía razón, entre otros motivos, por que el Estatuto Básico del Empleado Público solamente era de aplicación para los funcionarios. Los hechos y el tiempo nos han dado la razón, a pesar de las zancadillas que han puesto algunos sindicalistas, metiendo la pata como tantas veces y ahora no se cortan un pelo para darse una publicidad gratuita aprovechándose de los logros de CGT.

Ahora la empresa debería reconocer este derecho para que el personal de RENFE-Operadora pueda disfrutar de este derecho que en justicia le corresponde. En el caso de que la empresa decidiera recurrir esta sentencia todas las demandas se seguirían paralizando hasta que el Tribunal Supremo confirme la sentencia de la Audiencia Nacional.

CGT hace un llamamiento a tod@s l@s trabajador@s, que tengan 18 o más años de antigüedad en la empresa, para que soliciten estos días adicionales de asuntos propios. La sentencia y el modelo lo tenéis en nuestra página web: www.sff-cgt.org.

RENFE mantiene cercanías en Cataluña

Es la primer vez que se produce la intervención directa de los trabajadores en un proceso político

SFF-CGT//

ANTECEDENTES:

El anuncio del traspaso y la desaparición como empresa de RENFE-Operadora en las Cercanías de Barcelona, se plasmó el pasado 7 de mayo con el anuncio del Ministerio de Fomento, haciendo público el acuerdo para el traspaso de las competencias con la Generalitat. Este hecho abrió la caja de los truenos durante el mes de mayo y dio como resultado la convocatoria por el Comité General de Empresa (CGE) de huelgas los pasados 9 y de 10 junio.

CGT no se ha opuesto a que la gestión de las competencias sean realizadas por las Comunidades Autónomas, (la regulación del tráfico, la planificación, la potestad tarifaria, la gestión y la coordinación e inspección de los servicios y actividades) El peligro está en que los traspasos de competencias llevarán a la fragmentación de la empresa y por lo tanto de la plantilla.

CGT ha venido defendiendo un modelo de empresa Pública, por ello hemos participado activamente en todas las luchas planteadas durante las pasadas fechas y cuyo objetivo a sido el mantenimiento de: un ferrocarril integral y solidario que cohesione y vertebré el territorio del estado, un Servicio Público eficaz y de calidad, que de respuesta a las necesidades del ciudadano bajo las premisas esenciales de seguridad, fiabilidad e igualdad.

VALORACIÓN DE CGT: ACUERDO SINDICATOS CGE - FOMENTO - RENFE

En la madrugada del día 9 de junio, se alcanzó un acuerdo con el Ministerio de Fomento y el Presidente de la empresa que garantiza la continuidad de Renfe-Operadora en la prestación del servicio de las Cer-

canías de Barcelona. La Generalitat en todo momento estuvo pendiente de lo que estaba ocurriendo dando su visto bueno al acuerdo.

El objetivo que desde todas las organizaciones del CGE se habían planteado con la convocatoria de huelga, se ha conseguido: LA NO SEGREGACIÓN DE RENFE-OPERADORA, además el acuerdo contempla los siguientes aspectos:

Las organizaciones sindicales del Comité General de Empresa controlarán el proceso de negociación mediante una comisión creada al afecto, proceso que deberá culminar en la firma de un contrato programa entre Renfe-Estado-Generalitat de Catalunya en el horizonte del 31 de diciembre del 2010.

Todas las partes manifestaron su voluntad de lograr un acuerdo para la consecución de un nuevo Contrato Programa entre Renfe - Operadora y la Generalitat de Catalunya continuando el servicio hasta lograr el mencionado acuerdo

La Generalitat de Catalunya tendrá las facultades de gestión de las Cercanías de Barcelona. Sin segregar Renfe, que era lo que pretendían Ministerio de Fomento y Generalitat.

Desde el SFF-CGT se valora positivamente el acuerdo alcanzado por todo el Comité General de Empresa, hay que señalar que es la primera vez que se produce la intervención directa de los trabajadores en un proceso político (Traspaso de competencias del Estado a una Comunidad Autónoma), y esto solo se ha producido gracias a la unidad y las ganas de lucha, acumuladas durante años, que muchos trabajadores habían expresado durante el periodo de asambleas, hecho este que no ha pasado desapercibido ni a Fomento, ni a la Generalitat.

CERCANÍAS MADRID

Las "taquillas" se movilizan

Acciones conjuntas en RENFE Operadora, Adif, Mepaban, Klin Ingeniería, Sict y Ferroser

SFF-CGT//

Ante la imposibilidad de abordar en este espacio la complejidad de la acción sindical que estamos llevando a cabo en un sector tan extenso, nos limitaremos a comentar una acción concreta que se está desarrollando en estos momentos, con la participación de las Secciones Sindicales de RENFE Operadora, Adif, Mepaban, Klin Ingeniería, Sict y Ferroser, en base a los acuerdos aprobados en los diferentes Plenos de Secciones Sindicales de ADIF Y RENFE y al debate mantenido en las reuniones de afiliados/as en Madrid de las empresas privadas que, en régimen de contrata, trabajan en las taquillas de Cercanías.

Pretendemos con estas iniciativas movilizadoras paralizar las actuaciones que está llevando a cabo Cercanías RENFE en la comunidad de Madrid, encaminadas a forzar la desaparición del personal de taquillas, sustituyéndolo por máquinas auto venta una vez que los ciudadanos se hayan habituado a la obtención del título de transporte a través de las máquinas.

Unas máquinas auto-venta que han requerido una gran inversión y que tienen elevados costes de mantenimiento, con el agravante que el producto comprado por RENFE no da, ni por asomo, las prestaciones requeridas.

No hace falta ser adivino para señalar las repercusiones más evidentes y negativas que conllevaría el cierre de las taquillas de las estaciones de Cercanías:

Aumento del gasto público en la adquisición y mantenimiento de una infinidad de máquinas que sustituyan a los trabajadores de la venta de billetes y a

"El cierre de taquillas supone una destrucción masiva de puestos de trabajo y su sustitución por máquinas auto-venta"

que este nuevo engendro de proyecto tiene cuando menos una dudosa viabilidad económica debido a la reducción de ingresos que esta aniquilación del servicio implica.

- Encarecimiento de las tarifas, al poner RENFE en manos de empresas privadas un servicio público que ha sido creado y costado por la sociedad, bajo dudosos criterios economicistas.

- Pérdida de la seguridad ciudadana en los recintos ferroviarios de Cercanías y aumento de las dificultades para obtener el título de transporte (billete) o recibir información de viva voz.

- RENFE cargará las responsabilidades hacia el poco personal que quede, que tendrá que dar la cara por todos los problemas que se vienen encima si este proyecto sale adelante.

- Destrucción y precarización del empleo. Estamos hartos de ver como cada empresa contratista que pasa por el fe-

rocarril, intenta empeorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Los usuarios de las Cercanías de Madrid, y la sociedad en su conjunto como propietarios, vamos a notar de manera inmediata las repercusiones de esta "transformación" que pretenden imponer los gestores de la empresa pública RENFE Operadora.

La problemática de los Factores de RENFE, Adif y sus empresas contratistas tiene sus diferencias: si bien el convenio colectivo de Servicios Externos y Atención al Cliente en Empresas de Servicios Ferroviarios recoge la posibilidad de realizar funciones de ese tipo, no significa que deban pasar toda la jornada fuera del despacho de venta. Los Factores de Entrada de RENFE están pillados por el acuerdo que UGT-CC.OO. firmaron en 2007, propiciando la ampliación de funciones.

Peor aún lo tienen los/as compas de las Contratas que tienen que soportar unas condiciones laborales deplorables, su Convenio Colectivo de Atención al Cliente y Servicios Auxiliares, pactado por los mayoritarios, está muy por debajo de los derechos que tiene RENFE e incluso por debajo de lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, sin embargo están dispuestos a pelearse lo que haga falta, y por ello sufren presiones continuamente por parte de algunos mandos de RENFE obsesionados con verlos en los vestíbulos todo el santo día.

Las reivindicaciones que consideramos fundamentales y comunes a todo el sector son:

-Aumento de la plantilla para dar servicio de Atención a las máquinas auto-ventas y atención al cliente.

-Las inversiones necesarias para el mantenimiento y ampliación de la Red Ferroviaria que preste un servicio público y social (asequible y accesible para toda la ciudadanía), de calidad, seguro y sostenible.

Ante esta situación hemos considerado prioritaria la necesidad de dar respuestas con una sola voz

Hemos comprendido que tenemos que actuar de forma conjunta frente a la actuación de las empresas matrices y de las subcontratas, que se valen de la dispersión de los sectores y de la desregulación permanente de las condiciones laborales para abaratar y flexibilizar el empleo y destruir los derechos y garantías sociales.

Esta forma organizada de actuar nos está descubriendo mecanismos prácticos de colaboración que nos permitan afrontar la sustitución del marco de las empresas por el de los sectores y sub-

sectores que implican nuevos ámbitos de reivindicación, movilización y negociación, sumando las problemáticas tanto de los trabajadores de la empresa contratante -renfe operadora- como de las contratistas, sean públicas -ADIF- o privadas mepaban, sict, ferroser etc etc, fortaleciendo la actuación reivindicativa en todas y cada una de las empresas.

Para ello hemos preparado un extenso plan de trabajo compartido por la totalidad de las secciones sindicales:

-Se han montado equipos para el reparto de la información por todas las estaciones de Cercanías, explicando y animando a permanecer en el puesto

"Tenemos que actuar de forma conjunta frente a la actuación de las empresas matrices y de las subcontratas"

de trabajo Estos equipos formados por afiliados y militantes de todas las empresas que desarrollan su actividad en la venta de títulos de transporte de Cercanías.



ADIF

Huelgas en las estaciones

Está llamado al paro todo el personal de información, venta y atención al cliente

SFF-CGT//

Son más de 300 los puestos de trabajo vacantes solamente en la Dirección Ejecutiva de Estaciones de ADIF, realizándose miles de horas extras al año en la empresa. No solo se niegan a sacarlas a concurso público mediante Ofertas Públicas de Empleo, sino que continúan con sus planes y negociaciones a espaldas del comité de Huelga y de los trabajadores, para deshacerse de estos y des los servicios que aún nos quedan.

Seguimos sin tener noticias de cual va a ser el futuro profesional de este colectivo, que tras la partición de la antigua RENFE quedó dividido en las dos empresas resultantes ADIF Y Renfe Operadora. Su único objetivo: igualar el número de trabajadores con los que se quedaban cada una de ellas.

Así, hay estaciones en las que Renfe

de venta a otra empresa. Desconociendo en qué condiciones ni con qué garantías se realizará, ni en qué empresa quedarán al final los trabajadores. Ya que tanto ADIF, como RENFE OPERADORA, no muestran ninguna intención de seguir haciéndose cargo.

Desde CGT seguimos intentando reabrir las negociaciones en aras a una pronta salida del conflicto, pero mientras no se clarifique el futuro del colectivo de Estaciones y se atiendan a sus justas reivindicaciones, mantendremos vivas las movilizaciones.

Es la Dirección de ADIF así como los mal llamados sindicatos mayoritarios, con su apoyo interesado a estas fracasadas políticas capitalistas, dando la espalda a los trabajadores y a los servicios públicos, los responsables del deterioro del servicio ofrecido a los usuarios y del enquistamiento de este conflicto largo en el tiempo.

Así pues las causas que motivan la convocatoria de estos paros son las siguientes:

1. - **Falta de personal y progresiva reducción y privatización de puestos de trabajo,** que inciden negativamente tanto en la calidad del servicio al/la usuario/a del ferrocarril como en las condiciones de trabajo del personal de estaciones. Exigimos la contratación de personal suficiente que garantice un servicio de calidad, mediante oferta pública de empleo en ADIF, además de la paralización de las privatizaciones y la recuperación por parte de ADIF de las cargas de trabajo externalizadas.

2. - **Mejora de las condiciones actuales de trabajo, seguridad y salud de los/as trabajadores/as,** valoración del trabajo a turnos y del trabajo en domingos y festivos, además de no estar regulado el quebranto de moneda, lo que produce que los/as trabajadores/as tengan que reponer los faltantes en caja de su bolsillo bajo amenaza de expedientes disciplinarios.

En CGT lamentamos haber tenido que llegar a la necesidad de continuar con los paros y pedimos comprensión y apoyo a los usuarios y ciudadanos, legítimos propietarios del ferrocarril, para evitar el expolio del patrimonio de todos.



Una de las múltiples concentraciones-manifestaciones de SFF en las estaciones, en este caso en la de Chamartín. / SFF-CGT.

-Preparación y difusión de materiales contra la Precariedad en el ferrocarril: cartel, pegatas, octavillas, comunicados específicos, pancartas etc... mediante cartas a asociaciones de vecinos, colectivos de barrio, ecologistas, etc...

- Preparación de posibles convocatorias de huelga de manera conjunta para la totalidad de las taquillas de Madrid.

En los últimos años pocas veces se habían dado tantas posibilidades de sacar adelante las reivindicaciones de los ferroviarios de los distintos subsectores; por este motivo, esta oportunidad hay que aprovecharla,

Operador presta estos servicios con su propio personal, como por ejemplo las de Cercanías. Y en otras, denominadas "Estaciones de Viajeros", los trabajadores son de Adif, aun siendo el canal de venta de Renfe Operadora. Muchas otras ya se han privatizado o externalizado a empresas privadas, contratas y subcontratas.

En la actualidad directivos de la empresa Adif reconocen estar negociando con Renfe Operador el traspaso del personal del canal

Paros los domingos

DE 11.00h. a 18.00h.

- días 12 y 26 de Julio,
- días 16 y 30 de Agosto,
- días 13 y 27 de Septiembre

Acción Sindical

CONSEJO EDITORIAL

Quince años de SABEI-CGT en Caja Madrid

FRANCISCO CANET, SEBASTIÀ FERRER, JUAN CARLOS RUBIO

Estamos celebrando los 20 años del SABEI -los mismos que las siglas CGT, con unas raíces históricas que se remontan a 1910-. Aunque la presencia de la Sección sindical en Caja Madrid data del año 1994 (2000 como SABEI-CGT), un número significativo de miembros y simpatizantes del sindicato han cumplido tantos o más años en la

Entidad.

El sistema financiero y bancario ha cambiado radicalmente, en muchos aspectos ha involucionado. Se ha pasado de vender productos transparentes y fácilmente comprensibles a productos cada vez más complejos. Sabemos que gran parte de los fundamentos de la actual crisis económica radican en la oscuridad de determinados instrumentos financieros.

PLANTILLA Y RELACIONES LABORALES

El eje de la acción sindical del SABEI-CGT en Caja Madrid es el tener una plantilla ajustada al trabajo (y no al revés). Hay que avanzar en el reforzamiento del equipo volante y en clarificar los criterios objetivos de las dimensiones de las plantillas.

El SABEI-CGT lleva años demandando la participación de la representación de los trabajadores en los sistemas de incorporación y promoción del personal, y vacantes públicas de promoción. Todo ello en un marco de igualdad de oportunidades.

Nuestra presencia en todos los ámbitos de interlocución y de negociación introduce elementos de mejora y de debate, aunque no siempre rubriqueamos acuerdos en los que consideramos que contienen aspectos de pérdida y/o retroceso significativo.

No regateamos en la defensa del puesto de trabajo. La acción sindical negociada que ejercitamos no renuncia a que el sindicato (con toda su fuerza confederal) salga a la calle para defender el puesto de trabajo.

Proponemos un compromiso estable de relevo generacional. No queremos el empleo precario y nos oponemos a cualquier gestión mercantilizada de la contratación, como lo son las Empresas de Trabajo Temporal.

VENDER, VENDER, VENDER. OBJETIVOS

Hemos asistido en los últimos años a una política de riesgos basada en el corto plazo, y no ajena a la especulación inmobiliaria-financiera. En el actual contexto de crisis/recesión socio-económica planteamos, en el foro de la Asamblea General de marzo, la congelación de las retribuciones de los consejeros y de los directivos; y que las dietas se circunscriban a suplir los gastos reales.

El nuevo modelo de valoración de Competencias, que supone el reforzamiento del modelo "orientado al negocio" pero no acompañado de mecanismos de refuerzo en la "orientación a las personas", entra en vigor este año, coincidiendo con el nuevo Plan de Gestión Comercial. Este Plan sigue profundizando en la implantación de los objetivos individuales, y la competencia insana que genera entre los compañeros, y relegando el trabajo en equipo a la retórica de los discursos.

MODELO DE CAJA DE AHORROS

En la Asamblea General de marzo reivindicamos y demandamos un modelo de Caja de Ahorros como Servicio Público, consecuente con su propia naturaleza especial y específica. Una Caja de Ahorros que no puede separarse de su Obra Social, ni esta de aquella, como una unidad al servicio de la sociedad. El negocio financiero y la dotación de la obra social, tienen que estar al lado de las necesidades básicas de todas las personas, sin exclusión de su nivel de rentas, incluyendo por supuesto la vivienda para quien la necesita.

FUTURO

Tenemos que estar vigilantes ante el proceso anunciado de fusiones/compras/absorciones en el sector de las Cajas de Ahorros. El riesgo de cierre de oficinas y duplicidades de plantillas; reducción de puestos de trabajo; planes diseñados desde la pérdida de derechos con la excusa de la situación socio-económica actual. En ese escenario no hay espacio para un sindicalismo alienado. Ni para sindicatos alineados con los poderes económicos y financieros.

Exigimos que las relaciones laborales funcionen bajo una total y absoluta transparencia. Que se cuente con "toda" la representación de los trabajadores, pues lo contrario sería hurtar la voz de los compañeros/as que han votado una determinada opción sindical.

El SABEI-CGT seguirá luchando y reivindicando unas mejores condiciones socio-laborales, en Caja Madrid y en el resto de empresas y sectores; y por una Caja de Ahorros-Obra Social al servicio de la sociedad, y no de los partidos políticos e intereses económicos de los más fuertes.

Francisco Canet / Sebastià Ferrer / Juan Carlos Rubio, son miembros del Secretariado Permanente de la Sección Sindical en Caja Madrid del SABEI-CGT.

DE UN VISTAZO



Frente al Sabadell, Málaga el 15 de junio. / CGT MÁLAGA



Frente al Citibank, Valencia el 16 de junio. / CGT MÁLAGA



Manifestación contra el ERE, Zaragoza el 15 de junio. / CGT ARAGÓN



Manifestación contra el ERE, Zaragoza el 15 de junio. / CGT ARAGÓN



Manifestación contra el ERE, Zaragoza el 15 de junio. / CGT ARAGÓN

BANCO SABADELL

Ni despidos, ni traslados ni segregaciones

REDACCIÓN //

El 2 de junio en Tarragona y el 15 en Málaga se realizaron concentraciones frente a las oficinas del Sabadell, continuando con la campaña de CGT contra la política de personal de dicho Banco.

CITIBANK

Acciones en Madrid y Valencia

CGT CITIBANK //

La Dirección de Citibank está intensificando su actividad para deshacerse de sus empleados, y así favorecer la posibilidad de encontrar un comprador para sus negocios en España. Dado que intentan vender las carteras de negocio (aunque no conlleven el traspaso de los empleados), están en juego los puestos de trabajo de los 2.000 trabajadores del Grupo en España. Las amenazas, los traslados a larga distancia, y los despidos están a la orden del día, sobre todo con afiliados a CGT, el único sindicato que no ha firmado los acuerdos laborales para la eliminación del empleo. El 3 de junio en Madrid y el 16 en Valencia se llevaron a cabo concentraciones contra los despidos.

TMB

Por fin los "15 minutos de bocadillo"

CGT AUTOBUSES TMB //

La CGT gana el juicio contra la TMB por los "15 minutos de bocadillo" del Estatuto de los trabajadores. Finalmente y tras los reiterados recursos que la Dirección ha interpuesto, para ganar tiempo, el Tribunal Supremo ha confirmado la primera sentencia de marzo de 2007. Esta sentencia es firme y no tiene posibilidad de ningún recurso. La Dirección de TMB ya no puede recurrir.

Por el momento ya se ha pedido a la Dirección que acate la sentencia y se está estudiando legalmente la posibilidad de cuantificar económicamente la retroactividad de la misma.

Hay que recordar que este derecho que ahora hemos ganado definitivamente ha sido negado, convenio tras convenio, a todos los/as conductores/as, por la Dirección de TMB con el consentimiento de CCOO, UGT y SIT.

LECITRAILER

Despide a 19 trabajadores tras serle denegado el ERE

CGT ARAGÓN //

Es la venganza de los dueños de Lecitrailer ante el triunfo de sus trabajadores, quienes, con el Comité de CGT a la cabeza, se negaron a firmar el ERE de extinción de puestos de trabajo, y que la Delegación de Trabajo hechó atrás dando la razón a los trabajadores.

La respuesta fascista de los dueños de la empresa no se hizo esperar, despidiendo a 19 trabajadores el 1 de julio, la mayoría vinculados a CGT (que tiene mayoría absoluta en el Comité) y a algunos con muchos años a sus espaldas en la empresa.

KONECTA BTO

Huelga contra 82 despidos

COORDINADORA DE TELEMARKETING //

Los trabajadores de Konecta de la plataforma de telemarketing (Konecta BTO) secundaron el 3 de junio de forma masiva la convocatoria de huelga por el despido de 82 empleados. Desde primera hora de la mañana y hasta las 19.00 horas, los afectados protestaron delante de las instalaciones situadas en la calle Camino de Heros, que amaneció con diferentes pintadas rechazando el despido y contrarias a Aurelio Marrón, responsable de Konecta BTO en Avilés.

Tan sólo accedieron a su puesto los trabajadores de Konecta Comercialización, que no se encontraba afectada por la convocatoria de huelga, si bien varios respaldaron a los huelguistas.

El piquete también bloqueó durante unos pocos minutos los accesos al Hospital San Agustín, si bien dejaron pasar a todas las ambulancias. Durante toda la protesta no pararon de sonar pitos y bocinas.

ELECCIONES SINDICALES

TELEMARKETIN

58 nuevos delegados

COORDINADORA DE TELEMARKETING//
Estos han sido los procesos electorales en el sector de telemarketing celebrados en el último trimestre con participación de nuestro sindicato, como se puede ver CGT crece día a día en el sector:

De un total de 177 representantes elegidos, 58 tienen la confianza de la CGT

ATENTO SIAA (Sevilla): 2 CGT, 2 UGT, 1 CCOO,

IBERPHONE (Sevilla): 5 CGT, 4 UGT, 4 CCOO

IBERPHONE (Madrid): 10 CGT, 9 CCOO, 4 UGT

TELETECH (Oviedo): 4 CGT, 6 CCOO, 4 UGT, 7 Otros

TELETECH (Madrid): 4 CGT, 6 CCOO, 3 UGT

DIGITEX (Madrid): 4 CGT, 9 UGT, 5 CCOO, 3 Otros

MARKTEL (Madrid) 4 CGT, 7 CCOO, 5 UGT, 5 Otros

SITEL (Madrid): 9 CGT, 9 CCOO, 4 UGT, 3 Otros

REINTEGRA (Valladolid): 6 CGT, 3 UGT

GOLDEN (Torrelavega): 2 CGT, 4 UGT, 3 CCOO

EUROCEN (Zaragoza): 8 CGT, 3 UGT, 3 CCOO, 3 Otros

EDS OMEGA

Primera vez con 4

CGT ARAGÓN//
CGT, que se presentaba por primera vez, obtiene 4 delegados de un total de 13 en la empresa aragonesa de consultoría informática EDS Omega (Consultora Informática). CCOO obtiene 7 y 2 UGT. El Comité anterior estaba compuesto por: CCOO 12 delegados y UGT 1 delegado.

REBARSA

Mayoría absoluta

CGT MAR Y PUEERTOS//
La CGT, obtiene la mayoría absoluta en las Elecciones Sindicales de la Empresa "REMOLCADORES DE BARCELONA S.A." (REBARSA)

Los trabajadores de REBARSA han votado mayoritariamente por el Sindicato de Trabajadores de la Marina Mercante de la CGT (STMM-CGT), otorgándole 3 delegados, por 2 de la OTEP, y 0 de la UGT.

En la otra empresa que opera en el puerto de Barcelona, "SAR REMOLCADORES S.L.", el STMM-CGT tiene los 3 delegados que constituyen la representación de los trabajadores en dicha empresa.

Sumados por tanto ambas representaciones la CGT cuenta con 6 delegados

de un total de 8 y consolida su mayoría absoluta en las empresas de Remolque Portuario y Salvamento de la Provincia de Barcelona.

TECNOCOM

Primera vez en EDS

BANCA CGT MADRID//
El pasado 23 de junio se celebraron elecciones sindicales en la empresa TECNOCOM TELECOMUNICACIONES Y ENERGIA S.A., perteneciente al grupo Tecnocom España Solutions (antigua Getronics) para su centro de trabajo de Madrid, donde ejercieron su derecho a voto el 40% de la plantilla. Se elegía un comité de 17 miembros obteniéndose los siguientes resultados: 6 CGT, 6 UGT Y 5 CCOO.

AMNISTIA INTERNACIONAL

Uno de tres

BANCA CGT MADRID//
El 25 de junio se celebraron elecciones sindicales en la ONG AMNISTÍA INTERNACIONAL en su centro de trabajo de Madrid, donde ejercieron su derecho a voto 29 de los 49 trabajadores censados, lo que supone el 60% de la plantilla. Se elegían tres delegados de personal mediante el método de candidaturas abiertas, existiendo cinco candidatos en total. El resultado fue el siguiente: 1 CGT, 1 CCOO y 1 UGT.

BALADRE

Superhéroes

MARIANO

En la década de los ochenta la reconversión industrial golpeó con gran virulencia la margen izquierda del Nervión. Poblaciones como Barakaldo y Sestao sufrieron en sus carnes un feroz desempleo y unas graves situaciones de pobreza. Ante esta coyuntura las instituciones hacen una apuesta por el sector servicios y los mega centros comerciales; espacios donde reina a sus anchas la flexibilidad y la temporalidad (2.500 personas trabajan en las grandes superficies de la comarca, con salarios de 740 euros de media a jornada completa y 355 euros a media jornada). Comienza este nuevo reinado con dos nuevas causas de pobreza y la exclusión, que se debe añadir al disparado incremento del desempleo, el 46% en los últimos doce meses.

Es por esto que en Barakaldo, como en muchas otras ciudades, hay que hacer "Super-proezas" para poder llegar a fin de mes. Así lo han creído las gentes de Berri Otxoak plantándose vestidas de superhéroes frente al Ayuntamiento. O demandando unos presupuestos solidarios o apoyando la huelga general en Euskal Herria. Su imaginación parece no tener fondo así se han plantado en una plaza, en la cola del INEM o delante de las ETT's del pueblo, a ofrecer un "desayuno solidario" para hacer más llevadero estos "lunes al sol" que muchas familias están sufriendo. Todo ello dentro del llamamiento a la Decimocuarta Marcha contra la Pobreza y el Gasto Militar. Décadas de pelea, de lucha contra la exclusión y los derechos sociales ¿por parte de superhéroes?, no, por parte de personas con una clara conciencia y un fuerte compromiso. Animo ta aurrera!

Mariano es miembro de Baladre

GREGARIO... ØKUPAZ & Prekario...



Acción Sindical

VALENCIA

Ha fallecido el compañero Pep Peiró



CGT-PAÍS VALENÀ //

Ha fallecido el compañero Pepe Peiró. En la madrugada de hoy, nos ha dejado para siempre el compañero Josep Cebrià Peiró i Quiles, más conocido por todos como Peiró. Fue miembro del sindicato de transportes de CGT y de la Sección Sindical de Telefónica en Valencia, en donde participo dando lo mejor de su militancia. También fue alma Mater de la revista "La Moska", por que si algo caracterizaba la personalidad de Peiró, era su especial sentido del humor, siendo el azote de Monarquías, Ritas, Zaplanas y de cualquier tipo de beatería, así nos lo demostró en los artículos y montajes que preparaba, estando horas delante del ordenador, para plasmarlo en la revista "La Moska". O la conocida campaña-camiseta de "¿Rita el Papa sabe lo tuyo?" Que levanto ampollas en los círculos de la derecha valenciana. Si, detrás de todo eso, y mucho más, estaba la personalidad de nuestro queridísimo compañero Peiró. Sabemos que su desaparición, es difícil de asimilar para todos los que hemos tenido el placer y el orgullo de conocerlo, sentimos el dolor de no poder tenerlo a nuestro lado. Nos deja marcados... Por eso tus amigos y compañeros de CGT y de "Arrancapins", te vamos a recordar siempre con admiración y con una sonrisa... en el corazón.

El jueves 4 de fue incinerado en el crematorio municipal de Valencia a las 12:30 horas.

Miguel Angel Morcillo, secretario de Comunicación de CGT-Valencia y afiliado al Sindicato de Transportes.

MÁLAGA

Desconvocada la huelga indefinida en ALSUR

SECR. ACC. SINDICAL CGT MÁLAGA // Tras 32 días de huelga indefinida, el 25 de junio se alcanzó un acuerdo en el SERCLA que ha permitido desconvocar la huelga en Limpiezas ALSUR (VALIA Málaga)

El acuerdo contempla el abono de las cantidades adeudadas a todas las trabajadoras desde mayo de 2008 hasta la fecha, la entrega puntual de los recibos de salarios y el compromiso de abono de los salarios puntualmente el primer día hábil de cada mes, el abono de los 14 festivos correspondientes al año 2008 y el establecimiento de un calendario laboral rotativo en el que se fijan los descansos, las vacaciones y el disfrute de los festivos, este último punto se deberá concretar en reunión al efecto el próximo día 10 julio para su implantación inmediata.

CGT Málaga valora positivamente este nuevo paso en la dignificación de las condiciones laborales de las trabajadoras de Limpiezas ALSUR

y va a seguir vigilante en el cumplimiento de los acuerdos alcanzados y desarrollo del calendario laboral rotativo.

No sería justo dejar de mencionar el alto índice de compromiso de las compañeras en huelga, que han propiciado con su constancia y sacrificio este acuerdo, que les permite ser más respetadas por la empresa, tras haber sido víctimas de sucesivos despidos y represión sindical.

BARCELONA

Huelga y sanción en Parques y Jardines



SAP-CGT BARCELONA //

El pasado día 22 de mayo, ante el aumento de los incumplimientos del Convenio y las graves agresiones de la dirección del Instituto Municipal de Parcs i Jardins, los/a trabajadores/as, en Asamblea, deciden, en contra de la propuesta de la mayoría del Comité de empresa, convocar un paro de dos horas y una manifestación el día 4 de junio. Una nueva decisión de la mayoría

del Comité (aplazamiento y desconvocatoria) que es trasladada a la Asamblea de Trabajadores/as, provocó la indignación de una parte de la plantilla, pero fue ratificada por la mayoría de los trabajadores/as. Sin embargo, sobre el aplazamiento sale por mayoría la propuesta de CGT, de realizarla el 18 de junio, con manifestación incluida.

Paralelamente a toda la problemática de organizar una huelga donde un sector de la plantilla la boicotea (algunos jefes y "sindicalistas") la dirección del Instituto vuelve a accionarnos sancionando al Secretario del Comité de Empresa miembro del Comité de Huelga y afiliado a la CGT con una sanción de 60 días a cumplir de forma inmediata hecho inaudito en el Instituto Municipal de Parcs i Jardins.

LINARES

No al ERTE en Santana

S.S. DE SANTANA MOTOR //

El 25 de junio la representación de CGT en el Comité de Empresa de Santana (Linares) abandonó la reunión en protesta por la concesión de la mayoría del Comité de Empresa, al aceptar entrar a negociar un ERTE: La Dirección propone el 82 % de complemento, pagas extraordinarias y vacaciones, mientras la mayoría del Comité hace la contraoferta del 89 % en complemento y vacaciones.

Por su parte, CGT se posicionó con el Comité de Empresa en la ampliación de 12 semanas de paro para el año 2009 y en las mismas condiciones económicas, solicitó de nuevo un Plan de Viabilidad (que no existe) como condition sine qua non para negociar un posible ERTE en el 2010 y manifestó la necesidad de ampliar el periodo de consultas 15 días.

NO hay que olvidar que la negociación de este ERTE esta condicionado al Parque de Proveedores, producto de la nefasta gestión de Empresarios a la sombra de la Junta de Andalucía.

CASTELLÓN

Jornada de lucha

SOV DE VALLADOLID //

A lo largo del día 7 de junio se desarrolló la Jornada de Lucha organizada por CGT Castelló, con la visita y concentraciones en diferentes sedes de empresas con conflictos: Correos, Banco Sabadell y Hospital General.



CONSEJO EDITORIAL

Que no nos PRIVEN de nuestra sanidad pública

RAUL ANSÓ, JUANA RUESTA, LUZ PEÑA, TXEMA BERRO

Nuestro sistema sanitario público tiene un nivel alto comparativamente con otros similares de nuestro entorno, muy alto en relación al que dispone (mejor del que carece) la mayoría de la población mundial.

Ciertamente habrá muchas cosas que mejorar, incluso es posible un debate no banal en torno a algunos aspectos de ese sistema, muchos de ellos provocados por el tipo de sociedad en la que vivimos: el alto consumo de servicios sanitarios, la cada vez mayor dependencia en los cuidados de nuestra salud, el abuso de fármacos, la excesiva medicalización y consideración de enfermedades de procesos que no debieran serlo y un largo etcétera. Pero es un debate que nos lo podemos permitir los que tenemos acceso a ese sistema sanitario. No la mayoría de la población mundial que carece de ellos.

No sólo las poblaciones de países empobrecidos, que carecen de recursos para implantarlos, viven sin acceso a la sanidad, también carecen de ese acceso muchos de quienes habitan en grandes potencias económicas, como EEUU, que apuestan por dejar al mercado la solución a los problemas de salud. Abrir la puerta al negocio sanitario significa excluir del acceso a la salud a quienes carecen de recursos para pagársela.

La mayor virtud de nuestro sistema sanitario es su carácter público y universal. Ese carácter universal, sólo defendi-

ble desde su condición de público, es la garantía de un bien básico para todas las personas, por el mero hecho de serlo. Beneficia a todos sus individuos, cierto que de forma especial a quienes de otra forma quedarían excluidos del derecho a la salud, y beneficia a la misma sociedad, que sin él quedaría más dura y menos civilizada.

Público y privado se contraponen y el avance de lo uno significa el retroceso de lo otro, y a la inversa. Una sanidad pública de calidad reduce la capacidad de introducción del negocio privado, por el contrario, el deterioro de la sanidad pública, como la dejación de parcelas de ella misma a la iniciativa privada, abren la puerta a la segunda en detrimento de la primera.

En muchas comunidades autónomas, al amparo de la "Ley 15/1997" sobre "nuevas formas de gestión", se han ido poniendo en manos de empresas y fundaciones de carácter privado la responsabilidad de proveer de servicios sanitarios a la población. Gestión privada de fondos públicos que inicialmente puede salvaguardar el carácter universal, pero que no garantiza la calidad, dejándola en las manos de esa iniciativa privada, perseguidora del beneficio y de mayores cotas de privatización.

En Navarra no hemos llegado a esa desverguenza, pero sí hay una línea discreta o de baja intensidad que camina en esa dirección: es el sembrar permanentemente la sospecha de la ineficiencia de lo público frente a la eficacia de lo pri-

vado, el dejar que se vaya deteriorando la asistencia por recorte de recursos, la escasa voluntad por atajar los problemas (carencia de profesionales, saturación de servicios, listas de espera) para "necesitar" recurrir a lo privado...

La posición del Gobierno de Navarra rechazando que se oferte medicina en la UPNA, rentabilizando las instalaciones y posibilidades formativas de la red pública, además de favorecer la iniciativa privada de la Universidad de Navarra, es significativa de esa apuesta por lo público, de ese tratamiento rácano a la espera de conseguir el clima de deterioro suficiente para ir introduciendo lo privado. Pero también hay otros datos significativos: los concierto supusieron en 2.007 más de 49 millones de euros, el 6% del gasto sanitario total; los servicios de limpieza, lavandería y cafetería están externalizados; la asistencia dental infantil la proveen 5 dentistas de la red pública frente a 205 de la concertada; más del 22% de los productos del Banco de Sangre de Navarra es consumido y rentabilizado por la Clínica Universitaria, propiedad del Opus Dei; el parking de la zona hospitalaria será de pago y explotado por la empresa CINTRA; el gasto en medicamentos correspondiente sólo a Atención Primaria es de más de 160 millones de euros, el 19'6% del gasto total de Osasunbidea, sin que nadie parezca dispuesto a meter mano a la poderosísima industria farmacéutica.

Demasiados indicadores para no adivinar sus intenciones, demasiados datos para no ponernos en alerta a los trabajadores y usuarios del sistema público. Una tendencia solapada hacia la privatización a la que el conjunto de la sociedad, los y las trabajadoras de la sanidad con más responsabilidad, debemos hacerle frente, impidiendo que las empresas privada se lucren con nuestra salud y con nuestro dinero público, defendiendo unos servicios sanitarios y unos puestos de trabajo de calidad, impidiendo que nos PRIVEN de nuestro sistema sanitario público, universal y de calidad.

Raul Ansó, Juana Ruesta, Luz Peña, Txema Berro son afiliados/os a CGT Pamplona