

Flexiseguridad: la tumba de los derechos laborales y sociales

El derecho a tener derechos, inalienable de cada persona, peligra con este concepto

GAB. DE ESTUDIOS CONFEDERALES
El 18 de octubre, mientras los gobiernos de la UE cerraban un nuevo tratado para sustituir a la moribunda Constitución europea, los sin-

dicatos agrupados en la Confederación Europea de Sindicatos (por parte española UGT-CCOO-ELA) y las patronales europeas llegaron a un principio de acuerdo acerca de un

nuevo concepto llamado "Flexiseguridad", denominación que engloba viejos conceptos como competitividad, productividad, abaratamiento, desprotección y precariedad.

Lo que caracteriza las políticas concretas de flexiseguridad es: flexibilidad en las condiciones de empleo (contratación) y flexibilidad en los despidos (sin causa y baratos); un sistema de subsidios (protección social) para corregir las situaciones de desempleo en la transición entre que pierdes un empleo y encuentras otro; políticas activas de empleo, por medio de dispositivos de inserción profesional, para reducir el tiempo en el cual se está desempleado. Y el alargamiento de la vida laboral "activa", aumentando la edad de jubilación y endureciendo las condiciones de acceso a jubilaciones anticipadas.

Desde el 2006, la Comisión Europea puso en marcha el denominado "Libro Verde para modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI", en una Europa que se mueve entre el mercado "puro y duro" y un estado de bienestar en franco deterioro.

La Europa del siglo XXI y sus dirigentes reales, Comisión Europea, Banco Central y Consejo de la UE y multinacionales, necesitan conseguir un consenso suficiente sobre una estrategia basada en la competitividad y, al mismo tiempo, "garantizar" una buena protección social a sus ciudadanos.

La denominada estrategia de Lisboa, "hacer de la UE la economía más competitiva del mundo en torno al 2010", se sustenta en los procesos de globalización, los cuales posibilitan la deslocalización del capital a ritmos tan impresionantes que la no existencia de auténticos ámbitos transnacionales de negociación, así como la no existencia de un estatuto protector del trabajo a niveles mundiales, conllevan la desertización de miles y miles de empleos relativamente "dignos" en sectores productivos y de servicios, para ser sustituidos por otros miles y miles de empleos, donde éstos comportan la reducción drástica de los costes de producción. Estamos hablando de la libertad absoluta de movimientos del capital como condición del beneficio y, a la vez, la desprotección y desregulación de los derechos laborales y sociales.

Las Empresas, el capital, al poder utilizar la regla de la desregulación, ganan en poder contractual y saben perfectamente, que la unidad negocial se ha fragmentado, así como las condiciones laborales de los trabajadores, debilitando el poder contractual de los mismos. Aquí se encuentra la primera base, flexibilidad en la contratación y en la ruptura unilateral del contrato, es decir en el despido.

Las políticas de flexiseguridad implican una reconfiguración de los respectivos ámbitos del derecho del trabajo y del derecho de la



Este nuevo concepto avanza en la desprotección de los derechos de los ciudadanos de la UE.

JOSÉ ALFONSO



Contra la flexiseguridad, movilización y acción sindical.

DAVID FERNÁNDEZ

seguridad social y, por supuesto, de las políticas del empleo. Se trata de armonizar a toda la UE en la desprotección laboral y social, sacando el problema de cada estado nación (reformas laborales, reformas de sistemas de seguridad social, reformas de jubilaciones-pensiones, etc.) y de esta manera evitarse el conflicto, que se torna más complejo debido a la no exis-

tencia de estructuras sindicales alternativas globalizadas.

La "liberalización", que incluye el repliegue de lo público y su progresivo desmantelamiento, hoy demasiado avanzado como para una vuelta a atrás, ha generado las bases de gestión política y social desde el mercado, es decir, desde lo privado, y por consiguiente, la búsqueda del beneficio privado co-

mo garantía de nuestros salarios, nuestros empleos, nuestras pensiones, nuestras viviendas, nuestras movi- lidades, igualdades, etc.

La flexiseguridad es la tumba donde quieren enterrar los derechos laborales y sociales de las personas que habitamos esta parte del mundo denominada UE. Contra la flexiseguridad, movilización y acción sindical.

FESIBAC-CGT manifiesta su preocupación por el apeadero de Sant Joan

FESIBAC-CGT

Desde la FESIBAC-CGT y desde el ámbito de su actuación en Catalunya, queremos manifestar nuestra preocupación por la situación en que se encuentra el apeadero de Sant Joan en Sant Cugat del Vallés de los Ferrocarriles de la Generalitat de Catalunya. A nadie se nos escapa que la construcción y diseño de ese apeadero cumplía de sobra con las necesidades a cubrir cuando se construyó y también era suficiente hasta hace unos años. Todo ello antes de que el polígono de Can Sant Joan tuviera consistencia y fuera una realidad palpable.

La proliferación de nuevos edificios de oficinas, así como cercanía de centros universitarios y escolares, hace que la utilización del único transporte público sea cada vez mayor y por un mayor número de usuarios. En muchos casos éstos se concentran en las horas de apertura de los centros de trabajo.

La circunstancia referida de aglomeración de usuarios es importantísima cada vez que llega un convoy. Esta circunstancia hace que se concentre la gente frente a la única escalera habilitada para salir del andén. De hecho existe una escalera contigua que se utiliza única y exclusivamente para acceder al único andén. Queremos presuponer que tal limitación es debido a motivos de protocolo de seguridad, por lo que no entramos en su valoración.

Propuesta

Pero sí queremos elevar una propuesta y posible solución a la preocupante realidad de aglomeración de usuarios en el andén. La propuesta pasaría por habilitar una nueva salida por el otro extremo del andén que daría facilidad de evacuación y permitiría a los usuarios alcanzar más rápidamente el acceso. Es decir, construir una escalera con accesos a derecha e izquierda.

Evidentemente, sería preferible que el apeadero se convirtiera en estación cubierta. Ello conllevaría un área de servicios a todas luces necesaria para los trabajadores/as del polígono y demás usuarios/as de las instalaciones que allí se ubican.

La utilización del apeadero ronda los 8.000 usuarios, a los que deberíamos sumar todos aquellos que se desplazan en vehículo privado o con servicio específico de la empresa. Precisamente estos desplazamientos en vehículo son los que provocan los correspondientes e impresionantes atascos en los accesos al mencionado polígono.

Al mismo tiempo, se están construyendo nuevos edificios y aún faltan por ubicar trabajadores y trabajadoras en los de reciente construcción. Esto incrementará aún más la población.

Somos parte interesada en encontrar soluciones que faciliten el acceso a los centros de trabajo. Éstas pasan por mejorar y acondicionar las existentes y diseñar futuras que reduzcan el riesgo.

Estatuto del Trabajador Autónomo: los "falsos autónomos", legalizados

La nueva ley supone en la práctica un recorte de derechos para este colectivo

DESIDERIO MARTÍN
El Estatuto del trabajador Autónomo, que entró en vigor el pasado mes de octubre, pre-

tende ser la norma básica que regule el trabajo autónomo, que hoy afecta a cerca de 3,6 millones de personas. La afiliación de los tra-

bajadores y trabajadoras autónomos a la Seguridad Social representa un 23 % del total de la afiliación a septiembre 2006.

El Régimen que predomina es el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), con 3,06 millones de personas, es decir el 91,78 % del total. El especial Agrario, con 256.570, representa el 7,75 %, y solamente 15.033 trabajadores estaban afiliados al Régimen especial del Mar, es decir, el 0,45 % del total.

Por actividades, destaca de manera muy significativa el sector servicios, sector que se sitúa en un 65,6 % del total del autoempleo. Sigue en importancia la industria con un 16,7 %, a continuación la construcción con un 12,8 % y por último la agricultura con un 4,9 %.

Desglosadas las cifras anteriores, nos encontramos que el peso del autoempleo en la ocupación en los distintos sectores invierte los porcentajes y así descubrimos que el 48,1 % de los ocupados del sector agrario son autoempleados, seguido de la construcción con un 20,4 %, los servicios un 17 % y la industria un 11,9 %. Más de la cuarta parte de los jóvenes trabaja en la construcción y, las tres cuartas partes de los extranjeros lo hacen en el sector servicios.

Uno de los graves problemas que plantea este Estatuto del Trabajo Autónomo es la implantación de la figura conocida como "trabajador autónomo económicamente dependiente", que "legaliza" al "falso autónomo" e implica que un colectivo indeterminado de personas que hasta ahora estaría protegido por el Estatuto de los Trabajadores, queda excluido del mismo.



El Estatuto afectará a casi 3,6 millones de personas.

habitat.aq.upm.es

De entrada, se cargan cualquier referencia a la posibilidad de demandar situaciones no tanto fronterizas, sino imbuidas de todos los elementos que define la ajeneidad y el trabajo por cuenta ajena: carecer de autonomía, carecer de medios de producción y vender sus capacidades de trabajo.

La razón política la encontramos en el desarrollo cuantitativo de los denominados "falsos autónomos" en cualesquiera de los sectores de actividad de la economía. Desarrollo y extensión que obede-

ce a las nuevas formas de gestión de mano de obra por parte del capitalismo globalizado. Es decir, la descentralización productiva y la precarización del contrato, son la causa directa de que hoy los "falsos autónomos" representen un 12 %, según cifras estimativas.

La nueva ley supone un "recorte" de derechos para este colectivo, ya que legalmente va a tener menos vacaciones, más flexibilidad empresarial para aumentar la jornada y menos coberturas sociales, a la vez que imposibilita o dificul-

ta la declaración de trabajadores por cuenta ajena, con todos los derechos que conllevaría.

El Estatuto del Trabajo Autónomo es resultado del diálogo social que practican los agentes sociales y el Gobierno en el ámbito estatal y que viene produciendo un continuo deterioro de los derechos del conjunto de la población trabajadora. Este trabajo por cuenta propia o autónomo prolifera sobre todo en los países de elevado nivel de renta, así como en países empobrecidos o con problemas estructurales serios. La figura del "autónomo" es una manera de esconder el problema de precarización e indecencia en las relaciones salariales.

Si nos detenemos en los países con alto nivel de renta, el trabajo autónomo ha proliferado en cualquier actividad, incluidas aquellas con alto valor añadido, consecuencia a su vez del desarrollo de las tecnologías de la comunicación y la información, y consecuencia, como ya se ha señalado, de las nuevas formas de organizar el trabajo por parte del capitalismo que externaliza costes a cualquier precio.

Desde CGT, visibilizar estas situaciones "paralaborales", no es sino una opción ética y sindical de llevar a la práctica la lucha contra la precarización de las relaciones sociales que abarcan desde la lucha contra la explotación: temporalidad, falsos autónomos, individualización de las relaciones laborales... A la defensa necesaria de lo colectivo y de lo público, como la única manera de transformar la sociedad.

CGT Correos Castelló: La situación empeora

CGT-PV

La situación por la que está pasando el colectivo de trabajador@s de Correos, desde septiembre hasta la actualidad, tanto a nivel provincial como a nivel estatal, está empeorando día a día, por lo que esta Sección Sindical de CGT Castelló iniciará una campaña de información para denunciar el caos actual y la degradación del servicio, y para concienciar de que nuestra situación es cada día mas precaria y desregularizada.

Respecto a los derechos ciudadanos, el artículo 17 de la ley 24/1998, del Servicio Postal Universal, dice: "una entrega en la dirección postal de cada persona física o jurídica, todos los días laborables y como mínimo cinco días a la semana" y esto se encomienda al operador que presta este servicio público, en este caso Correos. Esta sección sindical denuncia que este artículo no se está cumpliendo.

Respecto a la situación laboral de nuestro colectivo: las plantillas de todas las oficinas son insuficientes, un porcentaje de correspondencia queda sin repartir, las cargas de trabajo son excesivas y el crecimiento de los barrios y secciones de reparto hacen el trabajo diario irrealizable y con el consiguiente estrés laboral. Tenemos pruebas que confirman que no se cubren bajas médicas laborales, vacaciones, asuntos propios, ni cualquier otra incidencia. Cargas de trabajo excesivas, solapamiento permanente de barrios, correspondencia acumulada, están llevando a la plantilla de Correos a un punto de mala calidad y malestar que, de continuar, puede desembocar en un Conflicto Colectivo. Si a todo esto sumamos la precariedad económica y la situación agónica de los rurales, podemos concluir que un servicio público, Correos, con más de 60.000 empleados, puede explotar en breve.

ALBERGUE de TREMAYA

EN LA MONTAÑA PALENTINA en plena Naturaleza JUNTO al NACIMIENTO del río PISUERGA

INFORMACION Y RESERVAS:
CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO
 Tfno: 979151781 / 609513454
 Avda. Simon Nieto, 10 1º
 34005 Palencia

Acuerdo en el conflicto del AVE tras un mes de huelga a base de paros parciales

La participación de los trabajadores en la toma de las decisiones, clave de este resultado

SFF-CGT
La participación de los trabajadores en la toma de las decisiones ha hecho que el seguimiento unánime y firme de las huelgas mantenidas en el AVE, tras una marcha de

los trabajadores realizada el día 29 de octubre que el Delegado del Gobierno trató de impedir, junto con la imparable situación de radicalización del conflicto, hayan dado como resultado un acuerdo que garantiza el

respeto de las condiciones laborales y de seguridad e introduce las justas reivindicaciones de los MI Maquinistas Jefes de Tren y Supervisores (SSB) del AVE en la negociación colectiva del convenio de Renfe.

El acuerdo tiene una trascendencia especial, pues ha supuesto parar las imposiciones de la empresa y del potente sindicato gremial de maquinistas, que estaban poniendo "a dedo" los nuevos puestos a cubrir. Tendrán que ir a la mesa de negociación para tratar allí los cambios necesarios y respetar lo que ellos mismos pactaron en anteriores convenios. El SFF-CGT, junto con los trabajadores del AVE, han tenido que hacer valer lo que los mayoritarios, abandonaron vergonzosamente en agosto.

Frente al inmovilismo de los Comités de Empresa, el SFF-CGT tomó la iniciativa enfrentándose a los problemas con el consenso de los trabajadores, realizando rondas de asambleas en todos los centros de trabajo y proponiendo movilizaciones para poder comenzar a negociar el convenio. Al final se ha conseguido arrancar la negociación colectiva que llevaba paralizada más de diez meses y se han constituido ya las comisiones negociadoras en Adif y en Renfe-Operadora.

El SFF-CGT realizó una concentración de protesta ante el Ministerio de Fomento el 7 de noviembre como principio de una campaña para conseguir unos convenios más igualitarios en las condiciones salariales y laborales, para garantizar la igualdad de oportunidades y para mejorar el nivel de empleo destruido por los sucesivos Expedientes de Regulación. Hay que parar la entrada de la precariedad y consolidar una formación de calidad que garantice seguridad y buen hacer profesional.

A medida que pasa el tiempo se va haciendo más patente la pre-



Los ferroviarios marcharon por Madrid el 29 de octubre.

DAVID FERNÁNDEZ

cipitación con que se puso en marcha la segregación de la antigua Renfe: el gobierno del PSOE tenía que quitarse de encima el problema de tener paralizada una Ley del Sector Ferroviario a la que se había opuesto pero que le reclamaban sus avalistas financieros. Ahora sigue precipitándose en la puesta en servicio de unas nuevas líneas de alta velocidad proyectadas por el anterior gobierno y que se han convertido en material de la campaña

electoral más cara de la historia. El reparto de activos entre las dos empresas resultantes de la segregación, y en particular la división de la plantilla, se hizo "a bulto", y 1.000 trabajadores de Estaciones se enfrentan ahora a un futuro incierto: Renfe-Operadora no los quiere y Adif no sabe qué hacer con ellos.

Los trabajadores de Estaciones de Adif (Taquillas e Información) han iniciado, con un seguimiento

rotundo, una Huelga con carácter indefinido todos los viernes, mediante un paro parcial al final de la jornada, ante la falta de garantía de su futuro, la insuficiencia de la plantilla y la degradación progresiva de sus condiciones laborales (turnos, trabajo en fines de semana y festivos, quebranto de moneda...), y están valorando la posibilidad de ampliar las movilizaciones ante la incapacidad negociadora mostrada por la empresa.

CGT Iberdrola Grupo firma el IV Convenio Colectivo

CGT IBERDROLA

El pasado día 30 de octubre, CGT firmó el IV Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo, junto con UGT, SIE, ATYPE, CCOO y USO. La decisión de la firma, tomada en las asambleas de afiliados, vino determinada por las novedades incluidas en el modelo retributivo, por lo que se estimó que debíamos participar en la administración del convenio, para poder salvaguardar los derechos de los trabajadores en general, y los intereses de nuestros afiliados en particular. Las modificaciones más significativas que se han incluido son las siguientes:

- Jornada continuada todo el año para todos los trabajadores de Iberdrola S.A., Iberdrola Distribución e Iberdrola Generación, con un incremento de la jornada de 11 minutos diarios.

- Subida salarial sujeta al IPC real.

- Establecimiento de una promoción económica trianual dentro de cada escalón/categoría, consolidable en el salario, que constituirá la parte de la subida salarial por encima del IPC real, vinculada a la productividad, a la evaluación personal de cada trabajador, y a la formación en prevención.

- Inclusión en el convenio de las filiales Iomsa e Iberdrola Renovables, con un acercamiento real de sus condiciones laborales a las del resto de empresas del ámbito del convenio, y que supone una mejora sustancial para estos trabajadores respecto de sus condiciones anteriores (equiparación salarial, reducción paulatina de la jornada, homologación de beneficios sociales, etc.).

Trabajadores de EADS y Airbus se concentran en la factoría

GETAFECAPITAL

Más de cien trabajadores de EADS CASA y Airbus protagonizaban un paro y una concentración de media hora a las puertas de la factoría la mañana del 7 de noviembre.

La acción se ha realizado para "solicitar la readmisión de los siete compañeros de la cadena de montaje no renovados recientemente, ya que consideramos que hay carga de trabajo suficiente para que estos puestos estén cubiertos", apunta Alberto Gómez, portavoz de CGT, convocante de la protesta, que también ha servido para denunciar la aplicación de un plan de absentismo "aplicado de manera unilateral por la dirección de la empresa" que, según Gómez, "atenta contra los derechos recogidos, tanto en convenio como en el estatuto. Desde los sindicatos rechazamos de pleno este plan, por el que ya ha sido despedido un trabajador".

Nuevo Expediente de Regulación de Empleo en FEVE, rechazado por la Confederación

La supresión de empleos seguirá dos vías: jubilaciones anticipadas y bajas incentivadas

SFF-CGT
UGT y CCOO han firmado un nuevo Expediente de Regulación de Empleo en la Entidad Pública Empresarial FEVE, que posteriormente ha sido suscrito por los sindicatos SEMAF, SF, así como por AFI y LAB, que ni siquiera están en la Comisión Negociadora del Convenio y no habían sido convocados a las reuniones en las que se ha tratado este despido colectivo. La supresión de empleos del ERE seguirá dos vías: jubilaciones anticipadas y bajas incentivadas.

Este ERE, rechazado por la Sección Sindical de CGT en FEVE, supone de entrada la destruc-

ción de aproximadamente 200 puestos de trabajo, el 10 % de la plantilla, aunque este número se podría incrementar, ya que no se especifica nada sobre el alcance en el propio acuerdo, que se extenderá desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009, pudiéndose prorrogar 2 años más si se amplía el Plan Estratégico de la empresa, es decir, a voluntad de la Dirección.

Aunque el ERE contempla una tasa de reposición del 25 %, este aspecto queda limitado a un mero compromiso por parte de la empresa, y no como un acuerdo, además de tratarse de un punto que

nunca se cumple. De hecho, la cobertura debería hacerse por medio de una Oferta de Empleo Público, y sin embargo aún no se ha publicado la OEP correspondiente al año 2007, que debería compensar en parte los efectos del anterior Expediente.

Aunque se supone que la aplicación de este ERE es voluntaria, será la Dirección la que decidirá, en función de sus propios intereses, cuándo pueden acogerse al plan los trabajadores afectados, o si directamente deniega la solicitud, ya que FEVE no tiene plantilla suficiente para cubrir las plazas que queden vacías por aplicación

del ERE. A la perversidad de la destrucción de empleo fijo y con derechos hay que sumar de este modo la capacidad discriminatoria que se otorga a la Dirección.

Los firmantes del acuerdo pretenden justificar esta destrucción de empleo por los efectos que sobre la empresa está produciendo la Ley del Sector Ferroviario, ley que en la actualidad no es de aplicación a FEVE.

Nuevamente una empresa pública con plantilla insuficiente decide destruir empleo sin tener en cuenta que esto puede hacer inviable la prestación del servicio público al que está obligada.

Huelga en el telemarketing contra la precariedad en el IV Convenio Colectivo

Los paros, secundados por un 65 % a nivel nacional en un sector que el 85 % son mujeres

La CGT convocaba una huelga a nivel nacional, en el sector de Telemarketing el pasado 18 de octubre, realizándose paros par-

ciales de 2 horas en cada uno de los turnos, en las diferentes campañas o servicios de las empresas de telemarketing. La organización de la huelga, así como el reparto de comuni-

cados informando a los trabajadores o trabajadoras del sector, ha estado a cargo de la Coordinadora Estatal de Telemarketing y sus diferentes delegadas/os sindicales.

Las causas de esta movilización, según la Coordinadora Estatal de Telemarketing, han sido la falta de acuerdo sobre la negociación del IV Convenio Colectivo estatal, que afecta a más de 60.000 trabajadores y trabajadoras. El convenio se lleva 11 meses negociando porque la patronal está dilatando lo máximo posible este proceso, ya que pretenden acabar con los derechos laborales, que consideran una dificultad, y extender el despido barato y casi automático a los indefinidos.

En un comunicado repartido a toda la plantilla laboral del sector, la Coordinadora declara que esta huelga nace de una preocupación real, de una situación alarmante, y se niegan a afrontar esta situación con la pasividad que otros sindicatos están mostrando y que lleva a una situación sin salida, con el peligro de que el sector empeore y se vuelva más precario para las trabajadoras y trabajadores. "Tenemos nuestros sueldos congelados", sostiene el comunicado. "Llevamos diez meses de negociaciones y los derechos laborales, lejos de avanzar, se ven más amenazados que al principio", "no aceptamos el rumbo que está tomando el convenio".

Mujeres

El sector de telemarketing, es un ámbito laboral donde casi el ochenta y cinco por ciento son mujeres, de diferentes edades así como distintos niveles de formación. Por ese motivo es relevante



El convenio del telemarketing lleva ya 11 meses de negociaciones.

B.R.

indicar que, según datos de la Confederación General del Trabajo, la huelga ha sido secundada por el sesenta y cinco por ciento de los trabajadores y trabajadoras del sector, a nivel nacional, siendo especialmente destacable su seguimiento en las ciudades de Madrid, Barcelona, Sevilla y A

Coruña, donde se encuentra un ochenta por ciento de la plantilla laboral de todo el sector.

La Confederación ha indicado que, aunque hubo resultados desiguales en algunas empresas, también es importante destacar que otras como Vodafone, Ono, Telefónica, Movistar, Orange, BSCH,

ING, Iberdrola o Gas Natural han visto cómo durante el tiempo de estos paros sus líneas de atención telefónica se colapsaban, así como el tiempo de espera para ser atendidas las mismas aumentaba de forma notable sobre lo que es habitual o se remitía a llamar más tarde por incidencias técnicas.

Los trabajadores del Grupo Dédalo recorren las calles de Madrid mostrando su protesta

Un trabajador del Grupo, víctima del mal "lunes" de la policía el 29 de octubre

SEC. COM. CGT GRÁFICAS MADRID Los trabajadores de las cuatro empresas (Mateu Cromo, Dédalo Altamira, Mateu Liber y Mateulibros) involucradas en el expediente de cierre presentado el pasado 1 de octubre por la dirección de PRISA, y que amenaza con dejar en la calle a 600 trabajadores, se movilizaban en Madrid los días 29 y 30 de octubre en defensa de sus puestos de trabajo. El día 29, se concentraban ante sus empresas para reanudar las jornadas de paro que vienen realizando desde que la Dirección anunció su intención de cerrar. Como en días anteriores, tras comprobar que nadie entraba a trabajar se dirigieron al tren para concentrarse ante la sede del grupo PRISA en la Gran Vía, concentración autorizada

por la Delegación del Gobierno. Sin embargo, al llegar a la estación de Atocha el incomprensible comportamiento de un "agente de la autoridad" provocó un altercado que a punto estuvo de acabar en un enfrentamiento injustificable.

Cuando los trabajadores se dirigían hacia la salida de la estación, coincidieron con una concentración de compañeros del sector ferroviario que estaba siendo controlada por un fuerte contingente de la policía. Los trabajadores de uno y otro grupo intercambiaron consignas, y cuando el grupo de Dédalo iba a salir de las instalaciones y de forma incomprensible, un agente consideró amenazada su seguridad e intentó golpear a nuestro compañero, quien pudo esquivar la agresión. A

continuación varios agentes acudieron en apoyo mientras el trabajador, asustado, echaba a correr. Todo podía y debía haber acabado ahí, pero un vigilante del Metro interceptó al corredor, siendo inmovilizado en el suelo, momento que aprovecharon algunos policías más para dejar un recuerdo en el cuerpo del trabajador. Varios compañeros trasladaron al herido a un centro médico, donde fue atendido.

Tras algunos instantes más de tensión, la cordura de los concentrados impidió que el injustificable comportamiento de un policía convirtiera una protesta de trabajadores en una batalla campal, y todo transcurrió sin más incidentes hasta la disolución de la concentración, en Gran Vía, 32, hacia las 14:00 horas.

Al día siguiente, los trabajadores protagonizaban una maratónica manifestación de cuatro horas por las calles de Madrid. Más de 500 personas acudían por la mañana al Ayuntamiento de Pinto para unirse a los cerca de 100 compañeros que pasaron la noche encerrados allí. A continuación se trasladaron hasta la estación de Metro de Villaverde Bajo Cruce, lugar de inicio de la manifestación, que concluyó en la sede de PRISA. Fue una larga caminata animada por tambores, trompetas y silbatos, y sin incidentes. Los trabajadores no están dispuestos a rendirse fácilmente, como quedó patente al rechazar en asamblea el acuerdo de mínimos al que habían llegado UGT y CCOO, y al que siempre se opuso la CGT.

25 años de General Motors en Aragón

CGT GM ESPAÑA

El lunes 5 de Noviembre de 2007 se cumplen 25 años desde que salió el primer coche de las líneas de producción de General Motors en Figueruelas. 25 años cargados de historia laboral. 25 años de nuestra vida trabajando para sacar adelante una familia, un proyecto de vida y un futuro. Y es que, al fin y al cabo, somos trabajadores que necesitamos de un salario para vivir. Pero nadie, salvo nosotros mismos, sabemos calibrar realmente lo que representa trabajar durante 25 años para G.M., para una multinacional, que carece de responsabilidad social y que sólo entiende de resultados económicos.

No tenemos nada que celebrar con una empresa que despidе, sanciona y chantajea a su plantilla, a cambio de la hipotética esperanza de seguir manteniendo el empleo, con nuevos modelos e inversiones.

Que no demuestra el mínimo respeto por la salud de sus trabajadores, ocultando información sobre limitaciones médicas, desviando a la Seguridad Social los problemas que genera y exprimiendo a sus obreros mediante ritmos salvajes.

Que para batir su record de producción actual no recurre a la contratación -más que necesaria-, sino a la realización de horas extra aún saltándose los topes legales del Estatuto de los Trabajadores.

Que no comprende, ni quiere comprender, que además del trabajo existe una vida más allá de las puertas de la fábrica. Ampliando nuestras jornadas semanales hasta las 48 horas, cuando desde 1984 en este país, se consiguió instaurar el límite de la jornada en 40 horas semanales. Impidiéndonos estar con nuestra gente y hacer vida social los fines de semana, al priorizar los beneficios económicos sobre los sociales.

Jóvenes

Que paga menos salario por el mismo trabajo a los jóvenes que entran a la fábrica sustituyendo a los más mayores e imponiéndoles por la "puerta falsa" condiciones laborales diferentes y peores, como ha sido la inclusión de una cláusula en sus contratos que les obliga a realizar 80 horas extra al año y que el Juzgado de lo Social de Zaragoza ha declarado ya ilegal, y sin convertirlos en hijos en la mayoría de los casos, siendo contratos de relevo.

Que externaliza trabajadores y precariza empleos y condiciones de trabajo con el único fin de redondear aún más su cuenta de resultados, olvidándose de que han sido ellos, los trabajadores de G.M. y no otros, los que han conseguido que esta empresa obtenga beneficios.

Como veis, nos sobran los motivos para protestar. Por esta razón, desde CGT, hemos declinado formalmente la invitación de la empresa para compartir los festejos con la Dirección de la multinacional, teniendo en cuenta además la amenaza directa que pende sobre los 227 compañeros de las F.M. y sus planes para seguir precarizando y externalizando los puestos de trabajo de la primera empresa de Aragón.

¡Click!



CNT Francia, en apoyo a Luisito en París.

CNT-F



Compañeros de Fetracoma Chile, por Luisito.

FETRACOMA



Concentración de Correos en Fuengirola.

CGT CORREOS MÁLAGA



CGT Vigo, por Luisito el 7 de noviembre.

RONNY STANSERT



Valladolid, con Luisito el día 30.

CGT ATENTO CORUÑA

Concentración en las puertas del edificio de Correos en Fuengirola

CGT CORREOS MÁLAGA
El acto, enmarcado dentro de la campaña de concienciación al ciudadano para que exijan a Correos que se cumpla la Directiva Comunitaria 67/97 que estipula un reparto diario en cada domicilio al menos cinco días a la semana, se ha cerrado a las 12 horas, con el apoyo masivo de los trabajadores a la iniciativa de CGT exigiendo un aumento de plantilla para que se pueda cumplir tal legislación.

El 90 % de los carteros de Mijas y Fuengirola, en sus veinte minutos de desayuno, bajaron a la puerta del edificio principal de Correos en Fuengirola para acompañar a los Delegados de CGT que exigen a la Jefatura Provincial medidas paliativas mientras se compra un local y se realiza e implanta un estudio serio de la plantilla. Entre estas medidas

se encuentra la de reforzar la plantilla de urgente para que los carteros de correspondencia ordinaria no vean retrasado su trabajo al darle prioridad a la correspondencia urgente, además de exigir personal que clasifique la correspondencia durante la mañana mientras que los carteros puedan dedicarse al reparto.

En los próximos días CGT intentará contactar con la Jefatura Provincial para ver cuál es su postura respecto a estas medidas paliativas y pedirles información sobre la compra del un nuevo local para los carteros de Mijas. CGT no descarta nuevos actos de protesta, tanto de delegados como de trabajadores, si en la próxima semana la jefatura no hace nada para mejorar la situación, que se salda a día de hoy con al menos 35.000 objetos sin repartir en ambas localidades.

CGT denuncia mobbing en el Burger King de Torrejón de Ardoz

REDACCIÓN
El sindicato de OOVV del Corredor del Henares realizaba el sábado 20 de octubre un reparto de propaganda a las puertas del Burger King de Torrejón de Ardoz denunciando el acoso laboral al que se ven sometidas nuestras compañeras.

Una veintena de militantes colocados en la puerta repartían hojas informativas a los clientes. Los responsables de la empresa EXFAM, que gestiona esos locales, tardaron pocos minutos en llamar a la policía. Como no éramos muchos, el Ayuntamiento de Torrejón nos envió a 8 policías municipales en solidaridad con el

proceso de mobbing que sufre Miriam, se agradece su presencia. La Policía Nacional apoyó con dos efectivos, y la vigilancia privada con otros dos, con coches motos y luces. Ante tal espectáculo unos 40 jóvenes se pusieron en primera fila para no perderse la película que tenían ante ellos y lo que en principio fue una concentración de 20 se convirtió gracias al nerviosismo de la empresa en un tremendo atasco en la acera. Se aprovechó para declarar un día de puertas abiertas en Burger King, enseñándoles lo que les esperaba si dejaban el insti: contratos basura y sueldos basura entre comida basura.

Málaga: los trabajadores de Alsina Graells rompen la negociación

ESTRELLA DEMALAGA.COM
Los trabajadores de la empresa de transportes Alsina Graells en Málaga han roto la negociación colectiva con la compañía ante "la inflexibilidad" que la misma mantiene para que la redacción del convenio colectivo "no varíe del anterior, limitándose única y exclusivamente a hablar de la subida salarial". Así, la CGT, como sindicato mayoritario tras las elecciones de abril, explicó que quiere abordar cuestiones sociales, de seguridad y de salud, "y no estamos dispuestos a tratar sólo la subida salarial de un 3 %".

De hecho, esta subida tampoco es del agrado de los trabajadores, ya

que desde CGT solicitaron un incremento salarial lineal "para evitar que se sigan incrementando las diferencias salariales entre las distintas categorías existentes en la empresa". La CGT consideró "fundamental" tratar todas aquellas cuestiones que recoge el anterior convenio colectivo y que "están por debajo de los mínimos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores". Actualmente en Alsina Graells existe una doble escala salarial, el valor de las horas extras está por debajo del valor de las horas ordinarias y "se abona a los trabajadores en baja cantidades inferiores de las que percibe la empresa de la Seguridad Social".

Elecciones sindicales: algunos resultados

Este mes comenzamos con una buena noticia: las elecciones en Iberia. CGT ha obtenido en total 15 delegados (4 en Las Palmas, 3 en Tenerife, 6 en Madrid y 2 en Málaga). Estos resultados nos permiten entrar en el Comité Intercenros con un delegado.

Seguimos con buenos resultados: el que viene ahora es excelente. CGT ha ganado las elecciones en Coritel en la provincia de Madrid: 671 votos, que nos proporcionan 20 delegados (de 25) También en Madrid hemos obtenido un delegado en Asepeyo Sociedad de Prevención.

Seguimos: CGT Málaga ha obtenido dos delegados en Limposam, la empresa pública de limpieza del Ayuntamiento. También en esta provincia hemos obtenido uno de los tres delegados de Grupisa (mantenimiento de autovías).

Y de Málaga, a Zaragoza: CGT ha conseguido 3 delegados en las elecciones del personal laboral del Ayuntamiento de esta ciudad (uno en el Colegio de Especialistas y No Cualificados y 2 en el de Técnicos y Administrativos). En el mismo punto geográfico, hemos obtenido también 1 de los 3 delegados de Lecitrailer Post Venta Zaragoza. En esta empresa nos presentábamos por primera vez.

El 15 de octubre se celebraban elecciones en Tele-tech, Valencia. CGT, que se presentaba por primera vez, ha obtenido siete delegados, siendo el segundo sindicato más votado.

Y terminamos con las elecciones en RTVE. CGT se presentaba por primera vez en Madrid, consiguiendo cuatro delegados. A este resultado se suma también el delegado conseguido en Las Palmas. Enhorabuena a todos/as.

Cádiz: CGT denuncia pasividad ante el atraco a un conductor

La Confederación General del Trabajo ha denunciado el acto vandálico de un grupo que atacó a un conductor de autobús en Cádiz. Según fuentes del sindicato, "estos héroicos muchachitos no sólo destruyeron algunas lunas del autobús, también amedrentaron al conductor con palos y le robaron dinero". La CGT asegura que la "pasividad de las administraciones es igual de delictiva que la de estos gamberros".

Unos trescientos carteros protestan por la supresión del turno de tarde

CGT y el Sindicato Libre van a la huelga en la provincia de Madrid

EFE Aproximadamente trescientos carteros madrileños protestaban el 29 de octubre en la calle ante el Centro Directivo -Vía Dublín- por la supresión del turno de tarde de reparto de correo, según fuentes de la Confederación General del Trabajo. Tanto CGT como el Sindicato Libre de Correos y Telecomunicaciones habían convocado huelga en Correos y Telégrafos en la provincia de Madrid los días 29, 30 y 31 de octubre en todas las unidades de distribución de correspondencia ordinaria y urgente en protesta por la mencionada supresión.

Según fuentes de la Confederación, ya se ha suprimido el turno de tarde en el distrito 9 (zona de Jorge Juan) desde el pasado día 8 de octubre y en el distrito 45 (zona del

Paseo de los Olmos) desde el día 22 de octubre.

Está prevista la supresión del turno de tarde en los distritos 11 y 47 (zonas de Latina y Paseo de los Olivos), según informó la propia empresa a los sindicatos en la última reunión mantenida, agregaron las fuentes. CGT y el Sindicato Libre ostentan la representación sindical de más del 60 por ciento de los carteros de Madrid -aproximadamente 4.000 trabajadores-.

Según las fuentes, la huelga persigue también la cobertura y reparto diario completo de todas las secciones de reparto ordinario y urgente de la Comunidad de Madrid y la reimplantación de la figura del suplente para la cobertura de permisos y bajas de personal de las unidades afectadas.

También reivindican estudios ágiles de plantillas y su aplicación inmediata que acorten plazos de cara a que los crecimientos urbanísticos en pueblos y la periferia de la capital sean cubiertos debidamente con su correspondiente aumento de secciones de reparto, secciones que tienen que quedar ajustadas con el fin de que se finalicen los recorridos diariamente.

Igualmente piden reasignaciones continuas que den acceso a que un cartero sea titular adscrito a una sección, sin movilizaciones que perturben el servicio. Exigen también medios materiales adecuados y locales que dando cumplimiento a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hagan del servicio del reparto un trabajo con las condiciones adecuadas.

Ford “celebra” su XXXI aniversario sancionando a un delegado de CGT

Ni UGT ni la empresa han dado a conocer su “famoso” acuerdo

GAB. DE PRENSA CGT-PV El 25 de octubre de 1976 pasará a la historia como el de la inauguración de la factoría española de Ford Motor Co. Treinta y seis años después de aquel acto, Ford quiere seguir siendo noticia, pero esta vez para meterse entre el grupo de empresas con una política más represiva de la Comunidad Valenciana.

Coincidiendo con ese XXXI aniversario, la dirección de Ford Almussafes ha procedido a aplicar la sanción impuesta a un delegado de CGT en el Comité de empresa y miembro de la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos, con una duración de dos meses de suspensión de empleo y sueldo. Que se haya

tardado varias semanas hacer efectiva esta sanción se debe a la circunstancia de que este representante sindical se encontraba cumpliendo otra sanción, también de sesenta días, por lo que ha sido al intentar reincorporarse a su trabajo cuando se la ha vuelto a suspender de empleo y sueldo.

Las razones esgrimidas por la empresa para ensañarse así con un representante de los trabajadores son varios errores cometidos en su puesto de trabajo (errores que el resto de operarios de Montaje también suele cometer), pero la verdadera razón es la labor sindical que desarrolla este delegado de CGT, que consiste fundamentalmente en de-

nunciar todos los aumentos incontrolados de los ritmos de trabajo y la incorrecta aplicación del sistema de mediciones del rendimiento que tiene legalizado Ford para sus cadenas de fabricación.

Por otro lado, la plantilla está a punto de cumplir sus dos meses de espera para conocer el acuerdo que UGT dice haber firmado con el presidente de Ford Europa para pactar en el próximo convenio el recorte de varios derechos fundamentales de los trabajadores. Como se recordará, este supuesto acuerdo ya fue ampliamente rechazado por la propia plantilla en un referéndum convocado por el resto de los sindicatos presentes en Ford.

Millares de adhesivos “aparecen” pegados en los Autobuses de TMB

Las pegatinas denuncian la falta de descanso de los conductores

CGT CATALUNYA El 24 de octubre, los conductores de TMB mostraban su malestar por la carencia de descansos poniendo miles de adhesivos en los autobuses. En éstos se puede ver la imagen de Mafalda preguntándose: “¿por qué si mi papá trabaja en una empresa que tiene tecnología del siglo XXI sigue descansando como en el siglo XIX?”, y también reflexionando: “y el séptimo día, mí papa, descansó...Desde hace años la misma historia. ¡Esto no lo aguanta ni Dios!”. Por último, en el adhesivo se recuerda la carta entregada al Alcalde de Barcelona: “Sr. Heredero: los buseros de TMB queremos dos días de descanso semanal”.

Conviene recordar que el colectivo de conductores de TMB realiza

sólo 5 días de descanso al mes. Trabaja seis días a la semana, empieza y acaba su jornada laboral en dos lugares diferentes de la ciudad y todos los conductores/as suplentes conocen su horario y la línea en la que deben conducir el día siguiente sólo con un día de antelación. Los conductores/as de TMB trabajan al año 1690 horas efectivas, 83 horas de presencia mínimas, 80 horas extras obligatorias, 7 días de trabajo en fiestas oficiales, tiempo partido, etc. Trabajan 251 días al año, más las fiestas oficiales, cuando la media del sector es de 220 días al año.

Esta situación está provocando:

1. Una conciliación de vida familiar y laboral muy difícil. No es casualidad que cada vez sean más los trabajadores/as que cogen la re-

ducción de jornada por hijo como una manera de poder estar más con los suyos. Otro dato que confirma esta carencia es el aumento considerable de compañeros/as que cogen algunos de sus 20 días de permiso no retribuido, ajustándose el cinturón para poder estar más con la familia.

2. Un alto nivel de tensión entre los conductores/as que ha hecho disparar todas las alarmas por el número de agresiones que sufrimos como colectivo. El complicado tráfico de la ciudad, la tardanza debida a la gestión de según qué líneas, haciendo que la desesperación de alguna gente se traduzca en agresividad, y la pérdida del respeto hacia el conductor, ha derivado en agresiones.

3. Un elevado nivel de bajas por cuestiones psicológicas.

¡Click!



Concentración frente al Ministerio por el PSA.

JOSÉ ALFONSO



Momento de la agresión al compañero de Dédalo.

DAVID FERNÁNDEZ



Trabajadores del Grupo Dédalo, frente a la sede de Prisa.

D.F.



18 de octubre: huelga en el telemarketing.

D.F.



Curso de delegadas/os en CGT M-CLM..

D.F.