

# SEAT: La CGT en lucha por los reingresos del ERE 2005

El próximo 2 de diciembre la Confederación se manifestará por las calles de Barcelona

SECCIONES SINDICALES GRUPO SEAT  
La plantilla ya ha dado 6.403 razones con sus firmas recogidas por la CGT para que la empresa readmita a todos los despedidos, sin excepciones. En el pleno del Comité de Empresa del 17 de septiembre, CGT propuso poner

en marcha la 1ª acción para que los trabajadores/as de Seat manifestaran su disconformidad con la Dirección. El Sindicato de Profesionales y Cuadros respaldaron la campaña de las firmas, CCOO tuvo una actitud titubeante y dando largas desistió de apoyarla porque

confiaban en la buena voluntad de la empresa. Desde un inicio UGT apostó por las gestiones en los despachos. Una vez más estas organizaciones han desistido de movilizar a los trabajadores/as. Nunca había sido tan respaldada por la plantilla una campaña de firmas.

Es difícil confiar en que la empresa cumpla lo que marca el acuerdo, puesto que no ha respetado la preferencia en la contratación. La CGT revisamos los contratos que se han hecho desde la aplicación del ERE, se ha verificado que aparte de los contratos realizados en 2006 (el censo electoral demuestra más de 500 nuevas incorporaciones), en lo que llevamos de año se han realizado 126 contratos de personal para cubrir contratos relevos, que no eran compañeros despedidos del ERE. Sorprende que la Comisión de Seguimiento del ERE (Seat, UGT y CCOO) no haya estado al tanto de este hecho. Queda claro con estos datos que la empresa ha cumplido a su manera: para una parte de los despedidos, ha preferido hacer nuevas contrataciones, quedando pendientes de reincorporar 134 despedidos. Mientras tanto los trabajadores adheridos a las bajas incentivadas y jubilaciones anticipadas no se van porque hacen falta para conseguir los objetivos de producción. La dirección achaca este hecho al alto absentismo, sirviéndose de burdas excusas.

Va siendo habitual que la dirección de Seat se salte la legalidad vigente, ya que durante septiembre se trabajaron todos los domingos a turno de noche. La semana laboral de los trabajadores/as que vinieron fue de 48 horas. Esta circunstancia incumple el contenido del Estatuto de los Trabajadores, es decir que es ilegal. Por ello, la CGT denunciaremos el pasado 12 de Noviembre este hecho a Inspección de Trabajo. La dirección, por esta denuncia, nos ha amenazado con la revisión de las horas de los delegados sindicales y descontárnoslo en la nómina, si consideran que nos sobrepasamos. Fijémonos en su filosofía: quien incumple acuerdos y leyes castiga a quienes queremos defender la salud y los derechos de los trabajadores. Lo que la empresa quiere hacer tiene una palabra: caciquismo.

Seat amenaza con paralizar el proceso de readmisión, puesto que ve una campaña contra su imagen la denuncia de los domingos noche, la recogida de firmas y la rueda de prensa que hicimos el miércoles 14. Ante esta actitud de desprecio a la plantilla y la actitud del Vicepresidente de Recursos Humanos al recibir a la CGT para la muestra de las firmas, el 19 de noviembre, delegados de Seat Martorell, Zona Franca y Gearbox irrumpimos en las dependencias de dirección y durante dos horas mostramos nuestra disconformidad coreando el lema "Readmisión despedidos". Esta acción obligó a RR.HH a acceder a tener una reunión con la CGT para la primera quincena de diciembre.



Seat amenaza con paralizar el proceso de readmisión.

CGT SEAT



CGT ha recogido ya 6.403 firmas.

ANTONIO ARANDA

Estas iniciativas de la CGT, rechazadas por los sindicatos mayoritarios, han propiciado una corriente de opinión en la plantilla adversa hacia ellos. Por ello, después del aviso de la dirección de paralizar los reingresos, tres días después se escenifica una negociación de los firmantes del ERE, donde se compromete la empresa a que ingresen los trabajadores que han pasado la revisión médica durante el mes de octubre. Pero quedan pendientes los 33 nulos y el resto: alrededor de 80.

Ya sólo faltan 4 semanas para llegar a fin de año, límite del acuer-

do de reingresos, y la empresa sigue manteniendo en la calle a los 134 compañeros. Únicamente hace mes y medio que han pasado revisión médica 36 compañeros/as.

La CGT creemos que no podemos esperar al 31 de diciembre, y por eso el pasado 21 de noviembre mantuvimos una reunión junto con representantes de la Asamblea de Despedidos con el Director General de Relaciones Laborales de la Consejería de Treball de la Generalitat. Recogió nuestras denuncias de los hechos, 614 nuevas contrataciones, incumplimiento de la preferencia en

el reingreso del ERE, producción en festivos, discriminación a quienes han denunciado a los tribunales... Por ello les exigimos que como parte actora en la aceptación del ERE del 2005 intervengan e insten a la Dirección de SEAT a readmitir a todos los despedidos que faltan. Tomaron nota y se comprometieron a hacer gestiones con la empresa y darnos a conocer los resultados

Hemos forzado la realización de un Pleno Ordinario del Comité el 26 de noviembre. UGT y CCOO querían aplazarlo a mediados de diciembre, pero no les ha salido la jugada debido al descrédito que están teniendo por su pasividad en el retorno de los despedidos, sobre todo tras las elecciones sindicales.

Si la empresa sigue con su posición de ignorar la petición de 6.403 trabajadores y de muchos más que confían que la empresa cumplirá el 31 de diciembre, y no firmaron, la CGT presentaremos una propuesta de movilizaciones al resto de sindicatos, puesto que todas las gestiones y gestos de buena voluntad no están dando ningún reingreso a día de hoy. De la dirección de SEAT, sólo vagas promesas y la amenaza de no readmitir a quienes ejercieron un derecho: denunciar su despido.

Junto con trabajadores/as de otras empresas en lucha, el próximo 2 de diciembre la CGT saldremos en manifestación por las calles de Barcelona para mostrar nuestro apoyo a todos los trabajadores afectados y por el rechazo a la política neoliberal de las empresas, que cuentan con la pasividad y el beneplácito de todos los partidos de Cataluña y del Estado español.

## Manifestación en Valladolid por la transparencia del empleo público

CGT AYTO. DE VALLADOLID  
La manifestación que el domingo 11 convocó CGT para reclamar igualdad y transparencia en el empleo público fue seguida por un nutrido grupo de medios de información. La marcha terminó leyendo un comunicado frente al Ayuntamiento de Valladolid. El motivo de esta manifestación es la repetición de la entrevista del proceso de selección de 162 plazas no cualificadas para el citado Ayuntamiento.

Al día siguiente, lunes, el caos que se preparó frente a la jefatura de la Policía Municipal, donde se desarrollan las entrevistas, fue algo inaudito, pues no se sabe en que cabeza entra el convocar a 2.200 personas el mismo día a la misma hora, cuando se sabe que a lo sumo podrán pasar 50 o 60 personas.

Pues bien, la irritación y el descontento se palpaba en los cuatro puntos cardinales de la ciudad, y tanto es así que los medios de comunicación fueron a consultar al alcalde para que ofreciera alguna respuesta. Pero cuál fue la sorpresa, que la solución con la que amenazó fue que como se siga tensando la cuerda pensaría en la privatización. Es decir, que como se sigan reclamando los derechos que nos ofrecen tanto los convenios como acuerdos, leyes y demás, toda la capacidad de solución que tiene este alcalde se privatizar, y así de paso sus amiguetes se reparten los beneficios.

### Varios procesos

Creemos importante reiterar que lo que ha motivado a CGT a actuar contra esta prueba ha sido la falta de transparencia e imparcialidad con la que se desarrolló esta entrevista. En este sentido, recordar que han sido varios los procesos que se han dirigido al Tribunal Contencioso Administrativo reclamando la nulidad de las entrevistas realizadas. Desde la Confederación entendemos que se han vulnerado los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como la publicidad y la transparencia de las condiciones de la convocatoria.

El Tribunal Calificador ha hecho público, con fecha de 26 de octubre la convocatoria para la entrevista personal, así como los criterios establecidos para la puntuación de los aspirantes. Desde CGT expresamos nuestro total desacuerdo con la forma en que se convoca la entrevista. Entendemos que se exige una disponibilidad que va a suponer que muchos de los participantes no puedan realizarla. De igual manera, los criterios adoptados tampoco nos parecen los más adecuados. Nos parece acertado que se valoren los conocimientos en la materia, pero no entendemos que se valore la agilidad en las respuestas o la claridad de ideas. Nos parece conveniente recordar que las plazas son para personal no cualificado. También decir que desde CGT no estamos de acuerdo con que el Tribunal sea el mismo que en la anterior entrevista.

# La multinacional Michelin, claro referente del capitalismo acelerado

La empresa ha presentado Expediente de Regulación para sus centros en el Estado español

CGT MICHELÍN VALLADOLID  
La multinacional francesa, con cerca de 70 centros de producción repartidos en el pla-

neta y una cifra de negocios de 16.400 millones de euros en 2006, ha presentado para los 4 centros productivos y 5 centros de otras ac-

tividades en el Estado español un Expediente de Regulación de Empleo por causas organizativas y productivas que no justifica.

Después de aumentar la jornada de trabajo de los sistemas variables, de incrementar el número y la flexibilidad de los calendarios de trabajo, presenta el ERE con el objetivo, a nivel global, de competir con sus más directos rivales para alcanzar el número 1. Para sus ambiciones, pretende, en España, entre otras cosas, deslocalizar la actividad de neumáticos de turismo en Lasarte, subcontratar el taller de moldes de cocción de neumáticos de agrícola y obras públicas, y desprenderse de un total de 1.950 empleos directos.

La empresa, desde hace ya unos cuantos años, viene utilizando de manera abusiva los Expedientes de Extinción de Contratos de trabajo y medidas flexibilizadoras de la producción en tres planes de Mejora de la Competitividad, llevándose por delante más de 3.000 puestos de trabajo directo.

## Escrito

El 19 de noviembre, la sección sindical de CGT en el Comité Intercentros de las fábricas de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria-Gastéiz presentó en la Dirección General de Trabajo, Delegación Territorial de Trabajo de Castilla y León y Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco un escrito por el cual se instaba la suspensión del Periodo de Consultas por el no cumplimiento de MEPSA de las obligaciones en materia de infor-



La CGT ha pedido la paralización del Plan de Consultas.

CGT MICHELÍN

mación necesaria y debida a los representantes de los trabajadores, violación del artículo 51 del Estatuto de los trabajadores en lo relativo a negociar de buena fe y fraude de ley al no cumplir con el procedimiento establecido en estos casos de ERE.

El 27 de noviembre, la CGT presenta ante los organismos anteriormente señalados un Informe preceptivo en tiempo y forma,

mostrando nuestra oposición a la intención de la Empresa de proceder a la extinción de contratos de trabajo y medidas de jubilación parcial, por entender que no existen causas que justifiquen medida alguna de reordenación o ajuste de plantilla y encontramos ante un claro fraude de ley. Por ello, CGT solicita de la Dirección General de Trabajo, resolución denegatoria de la intención de MEPSA.

Estamos ante una empresa que cuenta con la servidumbre de los sindicatos mayoritarios y otros minoritarios, que firman todo lo que la empresa les pone delante, causando un daño social irreversible, empeorando notablemente las condiciones de trabajo, destruyendo miles de puestos de trabajo, aprovechándose del erario público, y otros efectos negativos sobre el mundo del trabajo.

# CGT-CAM se pronuncia contra la privatización de las Cajas de Ahorro

La emisión de cuotas abriría la puerta al capital privado para dominar a medio plazo el sector

CGT-CAM  
El pasado 20 de noviembre, el Consejo de Administración de la Caja de Ahorros del Mediterráneo aprobó la emisión de cuotas

participativas en la Entidad. Esta decisión aún deberá ser refrendada por la Asamblea General de la CAM (máximo órgano de decisión) el próximo 14 de diciembre, pero lo

mayoritario del apoyo a la emisión en el Consejo (18 votos a favor y dos en contra: representantes del personal) augura que la Asamblea ratificará dicha decisión.

De esta manera, la CAM se convierte en pionera en la emisión de cuotas y abre la puerta para que el capital privado domine, a medio plazo, el sector de ahorro. No dudamos que, mas pronto que tarde, le seguirán en este camino privatizador un buen número de entidades, con lo que la Banca comienza a frotarse las manos ante lo suculeto del negocio que se avecina.

¿Qué son las cuotas participativas? Son valores negociables de carácter nominativo, de renta variable pura que cotizan en Bolsa. Los titulares de las cuotas serán propietarios/as de una parte de la Entidad no superior al 5 % de la emisión.

Son títulos de propiedad que otorgan derechos económicos, sin participar, de momento, en derechos políticos. Estarán remuneradas, como mínimo, con el equivalente a las cantidades destinadas a la Obra Social de las Cajas, y como máximo con el 50 % de sus beneficios.

¿Necesita la CAM un instrumento como éste? Claramente no. La realidad de las Cajas en general y de la CAM en particular es que han crecido en clientes, oficinas y recursos gestionados por encima de los Bancos y, además, presentan mejores ratios de rentabilidad sin necesidad de cotizar en el mercado, ni de tener ánimo de lucro. ¿No será

que lo que se busca con esto sea que la Banca pueda recuperar desde los despachos los beneficios que han perdido, año tras año, por la competencia de las Cajas?

## Ataque al modelo

Se ataca el modelo de las Cajas, donde la influencia y el control del Capital no es tan directo, porque no cuaja dentro del sistema neoliberal vigente, que no entiende de otra cosa que de defender los intereses privados y que rechaza toda manifestación de solidaridad social.

La emisión de cuotas participativas supondrá a medio plazo la pre-

carización de nuestras condiciones laborales; el deterioro de la obra social de la CAM (porcentaje de beneficios que se devuelve a la sociedad); una reducción de inversiones en nuestros territorios de origen, trasladándose las mismas allá donde se obtenga el máximo beneficio; y la desaparición de las Cajas como entidades benéfico - sociales, sin ánimo de lucro.

En la Confederación General del Trabajo seguimos diciendo no a las cuotas participativas y la privatización de las cajas. Seguimos apostando porque su propiedad siga en manos de trabajadores/as, clientes e instituciones.

## La CGT sigue denunciando discriminación en el Ayto. de Úbeda

FUENTE: NOTICIAS.YA.COM

La Confederación General del Trabajo ha criticado el lamentable estado del espacio que se ha dado en el edificio consistorial a sus dos representantes en el Comité de Empresa del Ayuntamiento para poder desempeñar su labor sindical. Se encuentra en la parte más alta del edificio, bajo las cubiertas y junto a los despachos del resto de sindicatos, y lo han recibido ahora, mucho tiempo después de haber sido elegidos como representantes de los trabajadores.

Según los miembros de la sección sindical del Consistorio, en este lugar es imposible trabajar, ya que no existe ningún tipo de equipamiento: tan sólo dos mesas y una silla. Así, ni siquiera disponen de un teléfono, pues el que usan lo tienen que coger prestado de un despacho contiguo. Además, el espacio está muy sucio y es utilizado como trastero, puesto que en su interior está amontonado el antiguo sistema de megafonía del salón de plenos.

El sindicato opina que esta es una muestra más de la discriminación que la Confederación General del Trabajo viene denunciando desde hace tiempo y que sufren sus dos representantes en el Comité de Empresa del Ayuntamiento, pese a que fueron elegidos como tales en las últimas elecciones sindicales. Otro ejemplo de esta situación es que siguen sin poder asistir a diferentes reuniones, como las de la comisión paritaria, que está integrada por gobierno, partidos políticos y sindicatos y que vela por el cumplimiento del convenio. Y todo por una deficiencia meramente formal que les ha obligado a recurrir al juzgado en busca de una solución que garantice sus derechos.

## Cláusula

El hecho es que en una de las cláusulas se indica que, en el apartado sindical, son miembros de la comisión los representantes de UGT y Comisiones Obreras porque, cuando se redactó, la CGT no tenía representación. Esto se ha quedado anticuado, ya que ahora es la Confederación quien tiene presencia electa en el comité y no Comisiones Obreras. Así, atendiendo a esta cláusula, no se convoca a las reuniones a los dos sindicalistas y no se les permite participar.

Desde el sindicato libertario, que por primera vez tiene representación en el Comité de Empresa del Ayuntamiento, solicitaron hace meses que la cláusula en cuestión fuera modificada, pero su petición no ha sido cursada en todo este tiempo. Así, los sindicalistas critican que no se les permita ejercer su función como legítimos representantes de los trabajadores y que se haya demorado el trámite que solicitaron hasta tal punto que se han visto obligados a buscar una solución en los tribunales.

¡Click!



Huelga de transportes en Francia.

CNT-F



Encierro en apoyo a los huidos del CETI de Ceuta.

JOSÉ ALFONSO



Otra vista del encierro en apoyo a los bengalíes huidos.

J.A.



Madrid se despierta con un carril bici de 22 km.

QUIERES CALLARTE



10 de noviembre: en Madrid, por un Sahara libre.

J.A.

## Telemarketing: CCOO y UGT cambian otra vez derechos por liberados

COORD. EST. TLMK CGT  
Tras 10 meses de negociación y de salario "congelado", los mismos de siempre, CCOO y UGT, han llegado a un preacuerdo con la patronal del telemarketing que no resuelve ni uno solo de los problemas (muchos) que tienen los trabajadores de este sector, pero sí aumentan notablemente el número de liberados que consiguen en el texto del mismo.

Cuando el sueldo de más de 60.000 trabajadores solo subirá el IPC para el año 2007 y 0,25 % para 2008 y 2009, sus liberados pasan a ser de 14 a 18, lo que significa un aumento de más del 28 %.

También a partir de ahora, los contratos eventuales serán los más utilizados por las empresas, puesto que han eliminado prácticamente cualquier limitación temporal en su utilización.

Por el contrario, no se aumenta el número de trabajadores indefinidos, se mantiene el despido arbitrario y a capricho del empresario por disminución del volumen de trabajo con solo 8 días de indemnización, no se reconocen los derechos en caso de sucesión de empresas...

Y además tienen mucha prisa por conseguir que este preacuerdo sea definitivamente el convenio. Han reconocido, tanto CCOO como UGT, que quieren firmarlo a toda costa antes del día 7 de diciembre, fecha en la que CGT tiene convocada una huelga sectorial. Tienen miedo a que los trabajadores, como ya hicieron el 18 de octubre, les digan que no están por la labor de aceptar un convenio que les mantiene en la precariedad por 3 años más ¿Pero qué les importa a ellos la opinión de los trabajadores?

## Nueve despedidos en Onena S.A. por ejercer su labor sindical

CGT PAMPLONA  
En septiembre de 2007 comenzó la lucha de la plantilla de Onena contra el ERE que presentó la empresa y que afectaba a 32 personas.

Fue el día 26 cuando los y las trabajadoras intentaron impedir la salida de la factoría de camiones cargados de material para seguir con la producción en otro lugar, anticipándose así a la huelga indefinida que se avecinaba. La contundente y decidida actitud de la plantilla chocó con la cobardía empresarial que recurrió a la Guardia Civil para hacer viable su oscuro plan. Cuatro trabajadores y miembros del Comité por CGT,

LAB, ELA y UGT fueron detenidos, mientras que otros efectivos policiales escoltaban para que los camiones salieran de las instalaciones de Onena sin obstáculo alguno.

El 22 de octubre, con el proceso de lucha terminado de la manera más digna que se pudo, la dirección, ansiosa de venganza, comunicó el despido de 9 trabajadores implicados en la oposición a la salida de material de la fábrica (los cinco miembros del Comité más cuatro trabajadores).

Ante esta situación de desfachatez y de cinismo, la empresa va a encontrar de frente la acción coordinada y combativa de los trabajadores.

## Despiden a compañero de CGT en Transportes Generales Comes

CGT-A  
La CGT ganó las elecciones en Transportes Generales Comes, en la provincia de Cádiz, consiguiendo la mayoría de la representación en el Comité. Tras estas elecciones se ha puesto en marcha la negociación de un nuevo Convenio Colectivo. En paralelo a todo esto, la empresa realiza el despido de uno de los antiguos miembros del Comité por CGT, el compañero Antonio Soler Fernández, en base al uso de horas sindicales comunicado en tiempo y forma a la dirección de la empresa.

Antonio usó las horas sindicales dentro del periodo de su mandato, pero ésta le despiden argumentando

que es ella la que decide si le da las horas sindicales o no. Este uso de horas se realizó los días 3, 4 y 5 de julio y el despido se produce una vez que la empresa tiene conocimiento de que el compañero no es delegado en esta legislatura. Con esto, Comes quiere escenificar que el acercarse a la CGT puede significar el despido de cualquiera, para que el resto de la plantilla quede aleccionada.

Desde la Sección de CGT en Transportes Comes y desde la Coordinadora de Transportes de Viajeros por Carretera de la CGT vamos a poner en marcha una campaña por la readmisión del compañero, de la que os mantendremos informados.

## Elecciones sindicales: algunos resultados

Este mes tenemos un buen número de elecciones sindicales celebradas por todo el Estado, con unos resultados excelentes para la Confederación, como viene siendo habitual.

Empezamos por Málaga, donde CGT ganaba las elecciones celebradas el 6 de noviembre en la empresa pública Turismo de Ronda S.A. Los trabajadores elegían entre las listas presentadas por CCOO y CGT, obteniendo esta última la mayoría absoluta.

Y mayoría absoluta también en Biocompost Álava, empresa de "servicio público y gestión privada" que procesa toda la basura de Álava, donde la CGT ha obtenido los tres delegados en juego.

El 12 de noviembre se celebraron elecciones a la Comisión de Control de Pensiones en la empresa CESCE, donde los compañeros de CGT renovaban con creces la mayoría existente en dicha Comisión. Tres de los cinco miembros que componen la parte sindical de ésta siguen siendo de la Confederación.

Y a continuación, algunos resultados de elecciones del Metal en la Comarca del Campo de Gibraltar, donde CGT obtenía un notable triunfo: 5 delegados en Masa Algeciras, 6 en Comomin, 3 en Siemsa, 4 en Abantia-Ticsa, y 1 en Moncobra y Vasemal.

Seguimos con victorias: CGT Mar ha ganado las elecciones sindicales en la empresa SAR de remolcadores del Puerto de Barcelona, obteniendo 2 de los 3 delegados a elegir. Estos resultados, sumados a los 4 miembros del Comité de Rebarsa (de 5) que teníamos, nos dan la mayoría absoluta en los remolcadores de dicho puerto. También en Barcelona, CGT ganaba las elecciones en ARAG Compañía Internacional de Seguros y Reaseguros S.A., obteniendo 8 de sus 9 delegados.

Varios resultados de empresas de Madrid: CGT ha ganado las elecciones en Energuia Web, empresa dedicada al telemarketing, del grupo Accenture, obteniendo 6 delegados. También hemos obtenido 10 delegados en Atos Origin (2ª fuerza sindical) y hemos renovado los dos que teníamos en Valeo Villaverde.

Terminamos con dos victorias: la Confederación obtiene los tres delegados en las elecciones sindicales de IBM Global Services SGE Sevilla, y resulta sindicato más votado en DHL Exel (proveedora de Seat), empresa de Abrera (Barcelona), obteniendo tres delegados, al igual que UGT y Comisiones. Enhorabuena a todos y a todas.

# Campaña de la GGT contra las sanciones y despidos en Ford

Presentados los bonos de solidaridad con el delegado sancionado

GAB. DE PRENSA CGT-PV  
La campaña iniciada por CGT en Ford para informar y sensibilizar a la plantilla entraba en su segunda semana presentando en todos los comedores los bonos de solidaridad con el miembro del Comité sancionado durante cuatro meses. Estos bonos de 5 € serán canjeados posteriormente si el delegado gana los juicios y la empresa es condenada a pagarle los salarios descontados.

Desde la semana anterior ya destacaban en los paneles informativos del sindicato unos grandes rótulos donde se van a ir comunicando las cifras de sanciones y despidos, mes a mes, de tal forma que los trabajadores conozcan unos graves datos que la empresa y el sindicalismo mayoritario se empeñan en ocultar.

Desde principios de 2006, la empresa Ford ha endurecido inexplicablemente su política de relaciones laborales, incrementando el número de expedientes sancionados en más de un 300 %, ya que desde el uno de enero de ese año hasta el pasado trece de noviembre (fecha en que se ha comunicado el último despido) se han producido tantas sanciones (treinta y cinco) como en los cuatro años anteriores. Estos expedientes sancionados han supuesto una docena de despidos disciplinarios y suspensiones de empleo y sueldo de un día a sesenta. Pero seguramente el caso más escandaloso de toda la historia de Ford sea el de un delegado de la Confederación General del Trabajo y miembro del Comité de Empresa al que se le han impuesto dos san-

ciones consecutivas de sesenta días de empleo y sueldo cada una.

La plantilla sabe que estas sanciones a dicho delegado vienen originadas por su denuncia de los altos ritmos de trabajo, aunque el pretexto que argumenta la empresa es el de "dejarse operaciones sin realizar" en su puesto de trabajo. Ante esta grave y represiva situación que se vive en Ford, y tras intentar repetidamente que el Comité de Empresa asumiera la convocatoria de alguna medida de protesta, la Confederación ha decidido iniciar otra campaña (en el mes de julio de 2006 este mismo sindicato ya llevó una a cabo) para denunciar la ola de sanciones y sensibilizar así a la plantilla sobre la necesidad urgente de que se dé una respuesta solidaria y colectiva.

# La Confederación General del Trabajo convoca huelga en el AVE

No se alcanza acuerdo en la Comisión de Conflictos Laborales

SFF-CGT  
CGT presentaba el 28 de noviembre ante la Dirección General de Trabajo y Renfe Operadora la convocatoria de Huelga Legal para todos los MM.II. Jefes de Tren AVE/Euromed y SSB (Supervisores de a Bordo), que comenzarán el próximo día 9 de diciembre de forma indefinida con paros parciales por turno y de 24 horas los días 21, 22 y 23 de diciembre.

Esa misma mañana se reunía la Comisión de Conflictos Laborales de Renfe Operadora para tratar la convocatoria de huelga de CGT para el personal de AVE. Esta reunión terminaba sin acuerdo. CGT, como es habitual, ha intentado por todos

los medios buscar una solución al conflicto que, unilateralmente, ha abierto la empresa al incumplir en todos sus términos el acuerdo firmado el pasado 31 de octubre, que contemplaba:

- Garantizar la formación necesaria y el futuro profesional de los actuales MM.II. maquinistas Jefes de Tren de los AVE/Euromed.

- Acceso normativo y pactado a la conducción de los trenes AVE con igualdad de oportunidades para la promoción.

CGT, tras la reunión y la consiguiente falta de acuerdo, presentaba ante la Dirección General de Trabajo y Renfe Operadora la mencionada convocatoria de huelga pa-

ra todos los MM.II. Jefes de Tren AVE/Euromed y SSB.

Lamentamos profundamente los inconvenientes que van provocar estas huelgas a los usuarios, auténticos rehenes de la Dirección de Renfe. La CGT no ha dejado de insistir en el cumplimiento del acuerdo que motivó la desconvocatoria de huelga el pasado 31 de octubre, obteniendo la llamada y el incumplimiento por respuesta. Desde CGT siempre hemos apostado por la formación y la seguridad, a pesar de las trabas que siempre ha puesto Renfe Operadora a la participación de CGT, que no duda en denunciar cualquier tipo de irregularidad que afecte a la seguridad.

# Un trabajador de Parcs i Jardins se declara en huelga de hambre

Finalizaba su protesta horas después, tras obtener resultados

MALES HERBES  
El jueves día 29 de noviembre, a partir de las ocho horas, un trabajador de Parcs i Jardins se ha declarado en huelga de hambre ante la política privatizadora, ante los incumplimientos de los acuerdos y ante la represión laboral y acoso que sufren muchos trabajadores de Parcs i Jardins.

El Institut Municipal de Parcs i Jardins, Presidido por la regidora de IC-EUA Imma Mayol, está llevando a cabo una política de privatizaciones del servicio municipal, siendo sus últimas externalizaciones parte de la Poda del Arbolado y el Parc de las Aiguas de Guinardó, a pesar que esto incumple flagrantemente los Estatutos del Institut y los acuerdos firmados.

Tras las conversaciones habidas con la dirección del Institut Municipal durante todo ese día, tanto en la sede de Parcs i Jardins como en la Plaza Sant Jaume, donde a partir de las tres de la tarde nos hemos concentrado con el compañero en huelga de hambre y, tras ser vistos por la presidenta Imma Mayol, que ha girado la cara y ha entrado a toda prisa en el Ayuntamiento, hemos llegado a un acuerdo con la dirección del Institut para que al día siguiente, 30 de noviembre, fuera convocada la Comisión de Interpretación del Convenio, que había sido suspendida, y hemos obtenido el compromiso de Recursos Humanos de que se resolverán favorablemente todos casos de represión y acoso laboral.

Ante los "compromisos" obtenidos de la dirección del Institut y entendiendo los compañeros que lo principal es la salud del compañero en huelga de hambre, éste la ha depuesto a las 19 horas. Esperemos que el Ayuntamiento, la Presidenta Imma Mayol y la dirección del Institut Municipal de Parcs i Jardins hayan tomado nota de lo sucedido, y modifiquen su política privatizadora e incumplidora de los acuerdos y acaben con la represión laboral y acoso que sufren muchos trabajadores/as de Parcs i Jardins.

Porque como todos ellos pueden haber visto, esto sólo llevará a que los trabajadores y trabajadoras de Parcs i Jardins radicalicen y respondan más contundentemente a sus provocaciones.

¡Click!



Huelga de conductores de autobuses en TMB.

ANTONIO ARANDA



Acción de GRAPA contra la violencia machista.

Q.C.



Resultado de otra acción de GRAPA.

Q.C.



Trabajador de Parcs i Jardins en huelga de hambre.

MALES HERBES



VIIª Asamblea anual de CGT-CLH en Segovia.

CGT-CLH

# CGT en TMB autobuses: un apoyo firme a cualquier tipo de movilización

La sección de CGT encabeza las demandas para aumentar el descanso de los conductores

VICENTE ÓSCAR MELLADO  
La historia de la Confederación en TMB autobuses es relativamente corta. Pero a pe-

sar de ello, la presencia del sindicato en todas las movilizaciones desarrolladas durante estos años ha sido unas de sus señas de

identidad. Por desgracia, no sólo sirve la negociación para llegar a las reivindicaciones de los trabajadores.

En todas las movilizaciones convocadas en este periodo ha estado la CGT. Ya sea en solitario, con otras fuerzas sindicales o con todo el Comité de Empresa. Tanto en acciones solidarias, como las convocatorias contra la cumbre europea de Barcelona, contra la guerra de Irak, o la participación en la huelga general del 20J; como en acciones propias de la empresa.

Estas últimas son las acciones más seguidas por los compañeros. Siempre ha estado CGT en primera línea dando la cara por los compañeros y condicionando las acciones de los sindicatos pactistas para conseguir un poco más.

Tres grandes momentos podemos destacar. Noviembre-diciembre del 2000: primera movilización por los descansos. En aquel momento, con la firmeza de CGT, se consiguió obtener una redistribución de jornada que nos dio 16 días anuales para juntar a los descansos semanales. En contra de los acuerdos del resto de sindicatos, CGT fue la voz de los trabajadores en la mesa de negociación hasta el punto de que en las últimas reuniones la negociación era CGT-dirección de empresa, siendo el resto de sindicatos meros floreros.

El segundo gran momento llega en mayo de 2002. Los compañeros se sentían fuertes porque eran ganadores del último conflicto. La negociación del convenio estaba encallada hacia tiempo y se convocó huelga. En vista de la poca predisposición de la empresa, incluso se rompieron los servicios mínimos, no sacando ningún co-



Movilización de conductores de TMB el mes pasado.

ANTONIO ARANDA

che a la calle. Las asambleas eran concurridísimas y el ambiente de unión inmejorable. Un laudo de obligado cumplimiento acabó con aquello, no dejando contento a nadie. Tras esto vino la traición de los sindicatos pactistas, que negociaron a espaldas de los trabajadores y del resto de sindicatos un convenio. Esto afectó negativamente a la plantilla: se instituyó el desánimo porque "los mayoritarios" nos vendían por cuatro liberados.

Desde entonces, sólo el suicidio del compañero Pablo Díez fue

capaz de levantar a la plantilla en el año 2004, donde un fin de semana de movilizaciones ayudó a que su caso fuera considerado despido improcedente. El resto de movilizaciones tuvieron poco seguimiento, incluidas las del convenio que se firmó en diciembre de 2005, todavía vigente. Pero esto no impidió que la sección saliera reforzada y fuera la más votada y con más representación en el Comité.

Y llegamos al tercer gran momento: el actual. La sección de CGT encabeza las demandas para

aumentar el descanso de los conductores con el fin de lograr dos fiestas semanales. La campaña logra movilizar a una amplia mayoría de los conductores el 21 de noviembre, con el 90 % de la plantilla parada. La plantilla se siente fuerte y decidida a pelear. El resto de sindicatos se tienen que subir al carro del que tira la CGT.

Todos tenemos claro que la unión tiene que ser de los trabajadores, y no de los sindicatos. Ya lo hemos logrado. Y todos saben que es CGT la que está detrás de todo.

## CGT convoca paros para el personal de estaciones de ADIF en toda la red

Reivindicaciones: aumento de plantilla, garantía de futuro y mejora de las condiciones

SFF-CGT  
La absoluta desidia de los anteriores gestores de RENFE y los actuales de ADIF en ofrecer un servicio público de calidad, en lo que res-

pecta a la atención al usuario, se ha traducido en los últimos años en una eliminación constante de personal, además de la progresiva privatización de estos servicios en varias

estaciones, un recorte en los horarios de atención al cliente, información y venta y un retroceso en todo lo que respecta a condiciones de trabajo.

Los trabajadores de estaciones de ADIF somos los más interesados en ofrecer un servicio público de calidad, y para ello es necesario un aumento de plantilla que minimice las colas con personal contratado por ADIF, así como una garantía de futuro profesional y una mejora de las condiciones de trabajo.

CGT ha decidido convocar paros para todo el personal de venta, información y atención al cliente dependiente de la Dirección Ejecutiva de Estaciones de ADIF, en el ámbito de toda la Red nacional. Estos paros se desarrollan todos los

viernes entre las 20 y las 22 horas desde el 26 de octubre y de 20 a 23 horas a partir del 23 de noviembre, de forma indefinida, pudiendo variar e incluso aumentar.

Las causas que motivan 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 como en las condiciones de trabajo. Exigimos la contratación de personal suficiente que garantice un servicio de calidad, además de la paralización de las privatizaciones

y la recuperación por parte de ADIF de estas cargas de trabajo.

2.- Garantía de un futuro profesional, al estar ADIF durante meses en conversaciones con RENFE-Operadora para tratar de trasvasar el personal de venta, información y atención al cliente. Estas conversaciones se están llevando a cabo a espaldas de los trabajadores, y ninguna de las dos empresas pretende asumir la prestación de este servicio, que desde CGT consideramos como básico en un sistema público.

3.- Mejora de las condiciones actuales de trabajo, seguridad y sa-

lud de los trabajadores, 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 trabajadores tengan que reponer los faltantes en caja de su bolsillo.

Desde CGT hemos intentado solucionar toda esta problemática, encontrándonos con la negativa constante de ADIF, mucho más interesada en "cuentas de resultados" que en mejorar la atención al usuario del ferrocarril y las condiciones de trabajo en beneficio de todos y todas.

## Tras demanda de CGT, dictada sentencia novedosa sobre conciliación

AGENCIAS

El juzgado de lo social número dos de Valladolid ha reconocido a un padre, empleado de Telefónica en esta provincia, su derecho al disfrute de la hora de lactancia hasta que el bebé tenga nueve meses, tras la demanda presentada a través de la asesoría jurídica de la Confederación General del Trabajo.

La dirección de Telefónica había negado este permiso al trabajador, alegando que como la madre es autónoma, no tenía derecho al disfrute de la hora de lactancia. Desde la Confederación se defendía que, con independencia del tipo de contrato, el permiso es para el cuidado del bebé.

Esta cuestión ya había sido jurídicamente aclarada en Telefónica por el Tribunal Superior de Justicia de Navarra hace poco más de un año, que basaba el derecho a la hora de lactancia en la propia redacción del convenio colectivo de Telefónica. Pero tras esa sentencia, la empresa negoció con algunos sindicatos la modificación de este artículo del convenio, cambiando entre otras cosas la palabra "empleados" por la de "trabajadoras", de tal manera que quedase anulado el derecho para un futuro.

### Estatuto

En este caso, la jueza reconoce que con la actual redacción del convenio colectivo de Telefónica no hay tal derecho, pero lo novedoso es que dice que el Estatuto de los Trabajadores reconoce el disfrute de una hora de lactancia o reducción de la jornada de media hora, cuando ambos padres trabajen. Tal y como dice la sentencia "que aquí trabajan ambos progenitores de la menor no es discutido, luego si el Estatuto de los Trabajadores establece que ese permiso podrá ser disfrutado indistintamente, se está reconociendo el derecho de cualquier padre de familia".

La sentencia abunda en que el término "trabajadora" prevalece sobre el de "autónoma": "la madre es trabajadora (autónoma pero trabajadora)", señala el texto.

Este juzgado reconoce por tanto la reducción de la jornada en media hora, con independencia de que la madre sea autónoma, condenando a la empresa Telefónica a facilitar este derecho por ser una sentencia firme, sin opción a recurso, algo que desde la Confederación General del Trabajo se valora como muy positivo, puesto que las negativas de esta empresa de telecomunicaciones a facilitar la conciliación laboral y familiar son continuadas.

"Para mí lo más importante es que la sentencia viene a decir que es la familia y el niño los que tienen derecho a estar asistidos. La media hora que me han dado hace posible que tenga una vida familiar normal", declaraba el padre, visiblemente satisfecho, tras conocer la sentencia.