



AMIANTO



NO, GRACIAS



Renault Sevilla

Pag.5

UGT y CCOO dan la espalda a un compañero despedido



S. Sindicales

Pag.19

**Serra Soldadura
Barcelona**

EDITORIAL

CGT contra el ataque a las libertades y a los derechos sociales y laborales

Frente al ataque a las libertades y a los derechos sociales y laborales por parte de las élites del poder neoliberal, la CGT está, y estará siem-

pre con aquellas y aquellos que luchan para defender la justicia social y la dignidad de las clases populares.



pre con aquellas y aquellos que luchan para defender la justicia social y la dignidad de las clases populares.

La deriva autoritaria del estado se enfrenta mediante el ejercicio de una brutal represión, tanto policial como judicial, al creciente malestar de la población, manifestada en el derecho a expresar su indignación ante la oleada de leyes, decretos etc.

El gobierno, recorta derechos laborales y sociales en beneficio de intereses privados y que están sumiendo a amplias capas de la población en una situación de escasez y miseria que nos transporta a la oscuridad y la injusticia de épocas pasadas.

Cuando la población manifiesta su oposición a este ataque a los derechos fundamentales y a los derechos humanos, el poder, se defiende con todo su aparato represivo, con sus cuerpos y fuerzas de segu-

movimientos que ejercemos, de forma pacífica, nuestros derechos y libertades como son el derecho a la huelga, a la manifestación, a la libertad de expresión. Derechos que se ejercen, como medio de revertir la situación actual de desastre y miseria a las que las políticas neoliberales, implementadas desde la Troika y ejecutadas servilmente por el Gobierno del Estado, nos están llevando.

Derechos que como el de Huelga, está siendo demolido de manera encubierta desde el poder, mediante la represión y la criminalización de los piquetes informativos, las detenciones arbitrarias y las condenas ilegítimas y desproporcionadas, y que nos introducen en una espiral peligrosa, más propia de una dictadura, que de una democracia.

Esta situación de represión de las luchas obreras y sociales ocurre en un momento en el que la

corrupción política y empresarial campa a sus anchas por todo el territorio, con más de 1500 imputados e imputadas y cientos de condenadas y condenados por

delitos gravísimos contra la hacienda pública y el interés ciudadano, sin que haya entrado nadie en prisión.

La sentencias y peticiones de cárcel desproporcionadas a las y los activistas sociales por defender sus legítimos derechos demuestra el desequilibrio y la

“doble vara de medir” que se emplea cuando se trata de juzgar a trabajadoras y trabajadores o a empresarios y empresarias. Si un empresario comete el delito de impedir el derecho constitucional a la Huelga, amenazando con despidos o saltándose los servicios mínimos, o bien estableciéndolos abusivos, una vez demostrado y sentenciado el delito, se le sanciona con multas económicas y nunca con penas de cárcel.

Ante esta situación, la CGT, manifiesta su intención de seguir luchando en la defensa de los derechos de las y los trabajadores y trabajadoras, apoyando y defendiendo a todas las personas represaliadas por luchar por una sociedad más justa e igualitaria, junto con todas las organizaciones y colectivos que defienden sin miedo, la libertad de nuestro pueblo.

SP Confederal

metalúrgic@s

Boletín mensual de la FESIM

Dirección y edición:

Secretaría de Comunicación FESIM

Colaboran:

Secretariado Permanente de la FESIM, S. Sindical de CGT en Volkswagen Navarra, S. Sindical de CGT en GM España S.L., S. Sindical de CGT en Renault España S.A., Secretariado permanente Confederal de CGT, S. Sindical de CGT en Iveco Valladolid, S. Sindical de CGT en PSA Madrid, S. Sindical de CGT en Serra Soldadura, S. Sindical de CGT-LKN en Gestamp Bizkaia, S. Sindical Estatal de CGT en el grupo EADS, S. Sindical de CGT en GES, CGT-Metal C- de Gibraltar, S. Sindical de CGT en Nissan zona franca, S. Sindical de CGT en Airbus Tablada, Sección Sindical de CGT en Nissan Barcelona, CGT Catalunya, CGT-PV, Enric Llopis (Rebelión), Heriberto Tella, Plataforma de Solidaridad con Palestina, Ferran Aisa (revista Catalunya).

Ataque repugnante a la CGT desde el diario El Mundo



Nos lo estábamos temiendo. Algo se estaba fraguando contra la CGT desde los mentideros políticos y financieros. Pensábamos más en algún montaje policial como ya hicieran en otras ocasiones históricas, algo que se podía vislumbrar tras las declaraciones del Director General de la Policía Cosidó, cuando habla de la implantación de un terrorismo anarquista. Pero el nivel de miseria del que son capaces aún nos sigue sorprendiendo.

El momento en el que estamos es muy significativo. Justo dos días después de que el Consejo de Ministros decidiera la privatización de Renfe Viajeros y de AENA, El Mundo arremete contra el único Sindicato que ha actuado contra este robo de lo público.

CGT, ni nadie a través de CGT, se ha enriquecido en una actuación sindical que se ha distinguido por la coherencia, la transparencia y la denuncia permanente de la corrupción. CGT se ha personado como acusación popular o ha actuado judicialmente en casos como los ERE de Andalucía, Bankia, caso Bárcenas, Marina D'Or y las adjudicaciones realizadas por el presidente de les Corts Valencianes, Juan Cotino, a empresas de la trama Gürtel.

El crecimiento permanente

de CGT en las Elecciones Sindicales se está viendo desde el poder como una amenaza que hay que neutralizar, con mentiras a falta de otra cosa. Nuestro rechazo explícito a la continuidad de la Monarquía, nuestra amplia participación en las Marchas de la Dignidad, lo ocurrido con las elecciones europeas y nuestra apuesta pública de Abstención activa contra la construcción de esta Europa, la dinámica de luchas que llevamos contra las privatizaciones (Sanidad, Enseñanza, Ferrocarril, AENA, Correos, etc...), contra los recortes sociales, la denuncia contra la represión policial, la defensa de las pensiones..... es algo que no están dispuestos a consentir.

Han estado buscando como ratas, por todas las alcantarillas, algún argumento para atentar contra la CGT. No han encontrado, porque no existe, nada que pueda ensuciar la actuación de CGT con respecto a los ERE, las subvenciones ni con ningún tipo de corrupción, y han sido tan carroñeros como para, profanando la memoria de nuestro compañero Eladio, fallecido hace casi cinco años, rebuscar en su vida privada para lanzar este libelo vomitivo, en el que tampoco han tenido escrúpulos para nombrar a su viuda, ajena a la organización en la que militó su marido, con la clara intención de perjudicarla gravemente, personal y profesionalmente.

La CGT está creciendo cada día y ya es una organización que preocupa a mucha gente poderosa, por lo que debemos estar preparados y preparadas para defendernos de estrategias de acoso y desprestigio tan

repugnantes como esta.

El compañero Eladio se casó con quien quiso. Las posibilidades económicas que pudiera tener su esposa procedían de su trabajo, lo que está suficientemente demostrado. Si el matrimonio estaba en régimen de Gananciales es por razones que solo a ellos competían. Pero cuando Eladio falleció, nadie de su familia heredó nada, porque estaba claro que era un patrimonio que le pertenecía a ella, como así consta en el registro de la propiedad, que el periodista de El Mundo bien conoce ya que al parecer lo ha investigado, y así se le comunicó en su momento cuando se dirigió a CGT.

El sentido de responsabilidad de Eladio con la organización, su coherencia ideológica, su militancia desinteresada en la CGT y la ética intachable con la que ejerció su representación, no ofrece ninguna duda para quienes le conocimos y compartimos con él todas las luchas. Esta basura periodística no va a empañar ni un ápice su imagen y su memoria.

La tendenciosa acusación sobre la vinculación de su supuesto patrimonio con el "Pasillo Verde Ferroviario" no solo es absolutamente falsa, sino que CGT se enfrentó en su momento a esta operación especulativa y al Consorcio que la llevó a cabo, y que se creó cuando Eladio trabajaba como guardaguasas en un pueblo de Cantabria.

La CGT no va a consentir este burdo ataque político y mediático a nuestra organización, ni el daño a la imagen de nuestro compañero ni tampoco el que se pre-

tende causar a su viuda. Responderemos como se merecen. Este "periodismo-basura", famoso ya por sus mentiras cotidianas (no olvidemos la "trama de la conspiración" que se inventaron con el atentado de los trenes de Atocha), tendrá que enfrentarse ahora a nuestra estrategia jurídica, comunicativa y a la respuesta sindical y social que ejerceremos con todos los medios que estén a nuestro alcance. CGT tiene muy claro que cuando tocan a uno/a nos tocan todos y a todas.

Su interés es transparente: impedir por cualquier medio, incluida la calumnia a una persona ya fallecida, el imparable ascenso de la CGT que les tiene muy nerviosos. Ello evidencia que lo estamos haciendo bien, que no han encontrado nada con lo que atacarnos, aunque lo han investigado y que son profundamente rastreros quienes lo están intentando.

Convertiremos este ataque miserable, en la mejor propaganda, para que la sociedad conozca la ponzoña que hay detrás de estos medios de desinformación, que trabajan para los poderes políticos y financieros, así como el interés que les guía, el cual nada tiene que ver con dar informaciones veraces a la sociedad.

Nos hemos dirigido a los medios de comunicación que han difundido este libelo para ejercer el derecho de rectificación, y estamos estudiando las actuaciones judiciales que vamos a emprender para que este ataque infame no quede impune.

SP Confederal

Automoción

Protocolo de reubicaciones. ¡Más de lo mismo!

En una de nuestras últimas hojas, comentando la primera propuesta presentada por la empresa para acordar un nuevo desarrollo del artículo 142 del Convenio, manifestábamos que desde ninguna perspectiva sindical es firmable un acuerdo que contenga la posibilidad de declarar “no apt@” a cualquier trabajador con problemas de salud, de aplicar el régimen disciplinario a quienes no realicen los puestos de trabajo asignados por el Servicio Médico, o de forzar el despido de nadie. La empresa había plasmado estas tres cuestiones en su propuesta, sabiendo igual que nosotr@s que eso nadie se lo iba a firmar.

Porque sabe que UGT y CCOO, por mucho que hayan degenerado y le estén comiendo a todas horas en la palma de la mano, no van a ser tan torpes como para adquirir una responsabilidad directa en la aplicación de dichas medidas. Pero también porque en realidad la empresa no necesita un acuerdo sindical para aplicar el régimen disciplinario, o incluso despedir, pues para ello ya tiene la legalidad de su parte si se dan las circunstancias adecuadas. ¿O acaso ha pedido alguna vez permiso para hacerlo?

Por tanto, estas medidas fueron puestas por la empresa en su propuesta para ser quitadas (y que no se le quite nada más), estrategia que ya hemos visto en multitud de ocasiones anteriores como parte del guion de un proceso de falsa negociación, de una farsa.

Pues así ha sido, y en esas estamos otra vez. Recogida la primera propuesta de la empresa el Comité se reúne toda una mañana para acordar un escrito en el que se insta a la empresa a retirar de su propuesta las tres cuestiones que comentamos, y a que se centre en negociar con la base del vigente acuerdo de diciembre de 2008. Un escrito con dos peti-

ciones que en el terreno práctico a día de hoy no tienen trascendencia, pero que CGT apoyó para no perder más tiempo ese día.

Después, otra reunión con la empresa el jueves de la semana pasada, en la que ésta presenta una nueva propuesta en la que quita las tres cuestiones que se le pide quitar, y que no necesita, pero en la que deja, e incluso desarrolla más, algunos de los asuntos que plantea.

Así, este sorprendente hecho de que la empresa acepte sin condiciones este alarde reivindicativo de la Representación Social, que algunos considerarán un triunfo sindical, para CGT no lo es tal, porque de ningún modo se refleja por escrito el compromiso de la empresa a no declarar no apt@s a l@s trabajador@s y a no aplicar el régimen disciplinario ni a extinguir la relación laboral. Es más, nadie salvo CGT, ha exigido que todo esto se plasme por escrito. Y como no se plasma, la empresa podrá ejecutar tales medidas cuando reúna las circunstancias, y entonces..., ¿se hará una defensa sindical, unánime, y colectiva, de l@s sancionad@s y/o despedid@s?, ¿o se les mandará como de costumbre a que se busquen la vida y un/a abogad@? Mucho tiempo perdido estos días para llegar a ningún sitio.

Curiosamente, anteriormente a la última reunión con la empresa, UGT ya había presentado a su afiliación “su” propuesta, que es exactamente igual en un 95% a la de la empresa. Con el mismotamaño, muchos párrafos iguales, y los mismos errores ortográficos... Lo más parecido a un corta y pega.

Vale. Glorioso. Ya se ha acabado “la negociación”, por lo que se ve... Porque CCOO, esté o no también en el ajo, dirá amen, para no variar. Lo que en cualquier caso está sobre la mesa (ya sea pro-

puesta, acuerdo inminente, o como quieran llamarlo), es más de lo mismo, más de lo que venimos teniendo hasta ahora.

Lo que pretende la empresa, y esto hay que dejarlo muy claro, porque lo ha repetido hasta la saciedad, es conseguir un acuerdo centrado únicamente en l@s trabajador@s especialmente sensibles que le están generando problemas con la reubicación.

Porque en su borrador (y en el de la UGT), no se habla de nada de lo que se tiene que hablar, porque no se quiere reconocer el problema de salud que tiene esta plantilla, ni su alcance, para así tampoco tener que buscar su origen (que se sabe perfectamente cual es...), y no tener que tomar las medidas lógicas para empezar algún día a solucionar la situación.

Efectivamente, existe un problema con las reubicaciones. Pero ese problema no puede focalizarse en unos pocos casos de trabajador@s en los que cualquier intento por adecuarles un puesto de trabajo ha sido un fracaso, como resultado de no hacerlo con todas las garantías que requiere un proceso de reubicación, sin olvidar el derecho a Consulta que asiste a los Delegados de Prevención.

Para CGT, cualquier acuerdo que se alcance en este terreno debe conllevar la solución del problema en su origen, bajo la premisa del más estricto cumplimiento de la legalidad vigente en materia de prevención. Por eso no contemplamos un acuerdo que intente solucionar unos casos puntuales, mientras seguimos teniendo un “foco infeccioso” que nos sigue generando cada vez más casos.

Por tanto, es necesario partir de un adecuado procedimiento de evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo, con métodos de evaluación que cumplan con los criterios que marca la legislación vigente, y que en base a la

misma, aporten confianza sobre sus resultados.

Para CGT, no se debe hacer ningún tipo de distinción respecto a l@s trabajador@s especialmente sensibles. Cualquiera que tenga esa condición, debe ser objeto de un proceso de reubicación adecuado, teniendo en cuenta lo reflejado en los informes médicos y sentencias, y un correcta evaluación de riesgos específica para cada caso.

Pues no. La empresa y la UGT quieren seguir como hasta ahora, otorgando todo el poder y las decisiones al Servicio Médico, para que éste siga reubicando a su bola, mirando el ordenador, pasándose los informes médicos por la entrepierna, faltando a la verdad de manera deliberada sobre los mismos, incumpliendo la legalidad, etc., etc.

Un Servicio Médico que es uno de los responsables de esta situación. Un Servicio Médico cuyo responsable no está en la cárcel porque nos dimos cuenta tarde de que había entrado en nuestros historiales médicos de la red sanitaria pública. Vamos, “de mucho fiar”.

En definitiva, que quieren aparentar un cambio para que todo siga estando igual. La conocida estrategia de “El Gato Pardo”.

Ante esta situación, y como todos nuestros problemas van a continuar sin solucionarse, e incluso aumentando en número y empeorando, CGT convocó una Huelga Legal el pasado 27 de junio de 2014.

Sección Sindical de CGT-LKN en Volkswagen Navarra



¿Comité sí, Comité no?

Mientras tanto, Álvaro está en la calle

Hace unos días vimos con sorpresa desde CGT como la sección sindical de Unión General de ¿Trabajadores? (UG ¿T?) lanzaba un tremendo comunicado acusando a sus socios de CC.OO. de apoderarse de una medalla que no era suya (algo que en esta factoría ya es costumbre, sobre todo en vísperas de elecciones sindicales).

La medalla en litigio es por una cuestión tan importante como los botellones de agua. ¡¡Nada más y nada menos!! Todo un logro en materia de mejora de las condiciones de trabajo.

UGT se preguntaba en su comunicado si debía seguir en el Comité o actuar por su cuenta. Desde nuestra sección sindical creemos que la pregunta es retórica, pues lleva actuando por su cuenta desde que se legalizaron los sindicatos, y eso conlleva un debilitamiento considerable en la defensa de los trabajadores. Especialmente en casos como el de Álvaro.

Su última hazaña como organización ha sido negarse en rotundo a defender al compañero ante su despido. Su argumento ha sido demoledor: Álvaro protestaba en las asambleas y eso no era de su agrado.

El Comité de Empresa está para defender a cualquier trabajador, esté o no afiliado a algún sindicato. Ésa es la explicación a su amenaza de abandonar el órgano unitario.

Los compañeros de CC.OO. no se quedan cortos, también se han negado a comparecer ante la Dirección de la empresa para defender a Álvaro.

¿Cómo van los trabajadores a confiar en estos sindicatos, si se niegan incluso a pelear un despido?

Las organizaciones sindicales no estamos para "captar"

clientes. Estamos para que todos los compañeros/as se sientan respaldados y con unas condiciones óptimas y saludables para trabajar. Con estas actitudes, así nos va. La empresa seguirá tan tranquila porque a quienes tiene en frente sólo les interesa colgarse medallas, cobrarse los favores y captar socios.

La Sección Sindical de CGT peleará en solitario, puesto que la petición de ayuda al resto de secciones para que el compañero sea readmitido nos ha sido denegada.

Sección Sindical de CGT en Renault Sevilla

Negociación del convenio en Gestamp Bizkaia



El pasado 8 de julio, a las 11,00 de la mañana nos volvimos a reunir con la dirección de la empresa para negociar el convenio. Una vez más, quedo patente la nula voluntad de esta dirección de llegar a acuerdos, si no, no es entendible la postura de la empresa, salvo que como decíamos en la nota anterior, tenga "otros objetivos" más ocultos y menos nobles. Esta dirección en el enésimo ejercicio de irresponsabilidad, después de mentir deliberadamente sobre nuestras posturas y peticiones, se volvió a pre-

sentar en la reunión con prácticamente ningún movimiento, a pesar de que la semana anterior, le entregamos una propuesta razonable (que explicaremos abajo) y pensábamos que vendrían con intención de negociarla y cerrar un acuerdo.

Pero está claro que no se puede acordar nada, si una parte no lo quiere, y esta dirección ha dejado claro que no quiere acuerdos con su plantilla. Acostumbrados a la imposición y al "orden y mando" parece que la propia palabra "negociación" les genera sarpullidos. A día de hoy la propuesta del comité para el convenio de 2014 es la siguiente:

Vigencia- 1 año.

Subida Salarial- 2,2 %, con garantía de IPC.

Prima por objetivos- 150 Euros consolidados, y además que la cobren todos los

eventuales (lo que generen)

Limpieza de la ropa.

Y algunas mejoras sociales (Permiso no retribuido por cuidado de hijos menores de 12 años, que el personal de almacenes – Logística pueda coger en horas el correspondiente al Plus que cobran cuando trabajan "fuera de calendario", posibilidad de usar horas de médico cuando se está de noche,...).

Ante ello, y después de innumerables reuniones, la raquítica propuesta de la dirección, es la siguiente:

Vigencia- 1 año.

Subida Salarial- 0,4 %.

Prima por objetivos- Ninguna subida. Podría aceptar que la cobren todos los eventuales

Limpieza de la ropa- NO.

Y en general NO a todas las mejoras sociales propuestas, salvo al plus que cobra el personal de almacenes-Logística que lo puede coger en horas el correspondiente.

¿Quién es el "loco" y el que no ve la realidad?, ¿Un 0,4% de subida es lo único que puede ofrecer la dirección, cuando MERCEDES nuestro cliente principal ha subido los últimos 4 años un 2,5 % anual?

La empresa conoce nuestra propuesta y sabe que siempre hemos sido un comité y una plantilla razonable y capaz de llegar a acuerdos. Tienen razón cuando dicen que las cosas han cambiado. Lo que ha cambiado es la dirección y sus maneras, y por desgracia para todos nosotros a peor,

Seguiremos informando

Comité de empresa de Gestamp Bizkaia

Nuevo ERE en Iveco Valladolid

El pasado día 7 de julio el comité de empresa de Iveco Valladolid mantuvo reunión con la dirección de la empresa para negociar el expediente de regulación de empleo que afectará a los trabajadores de la factoría de Valladolid durante los próximos meses de agosto, septiembre y octubre del presente año, con una duración de

brica para el lanzamiento del nuevo vehículo, algo a lo que CGT se opone totalmente, porque entendemos que las negociaciones de este primero no deben de ser mezcladas con el segundo por ética y por ley, así como entendemos que no puede ser coartada o coaccionada cualquiera de las partes que vayan a la negociación.

Otro de los puntos más conflictivos para nosotros, es la aplicación de medidas de flexibilidad durante el transcurso del expediente de regulación, quedando a disposición de la empresa si un día nos manda al paro y al otro nos obliga a subir a trabajar en sábado.

Además se acortaría el plazo para sacar a los tra-

ocurriría desde abril hasta final de año y cuando los rumores de un posible ERE circulaban por los pasillos de la factoría.

Creemos que los trabajadores y trabajadoras de Iveco ya hemos cargado el peso de la crisis de Iveco sobre nuestras espaldas, con 13 ERES durante más de cinco años, con unos ritmos de trabajo brutales, con el deterioro de la seguridad y la salud de los trabajadores y con una pérdida importante de poder adquisitivo, porque a la pérdida de sueldo mensual por la regulación debemos añadir los importantes pagos que debemos hacer en la declaración de la renta anual. Entendemos la necesidad de Iveco de adecuar las líneas de producción para el montaje del vehículo nuevo (aunque no produciríamos el furgón), lo que no entendemos es que una reestructuración de una empresa privada la paguemos con los bolsillos de todos, ya que cuando la empresa tiene grandes beneficios no existe esa reciprocidad.

La dirección de la empresa también ha insistido en la importancia de que este acuerdo sea suscrito por las tres secciones sindicales, algo que desde CGT es más que improbable, imposible, por estatutos, por ideas y/o por simple ética.

Ésta es una de las consecuencias de la reforma laboral que da todos los instrumentos a las empresas para continuar teniendo anualmente sus beneficios y con el consentimiento de los sindicatos firmantes, aplastando los derechos de los trabajadores.

S. Sindical de CGT en Iveco Valladolid



35 días y con previsión de regular por lo menos durante otros dos meses a partir de noviembre para adecuar las líneas de producción y demás obras para la producción del vehículo nuevo que se debería haber comenzado a producir durante el segundo semestre del presente año, y para el que la Junta de Castilla y León y el gobierno han concedido subvenciones millonarias (casi seis millones de euros).

Este ERTE, que sería el número 14, ha sido planteado por la empresa y justificado según la misma por causas económicas, técnicas y organizativas, pero a su vez quiere que vaya unido, y su intención es dejar negociado un decimoquinto ERE de cierre total de la planta, para adecuación de la fá-

En un principio la posición de la empresa es complementar a los trabajadores hasta el 70% del salario, llegando al 100% en los días que la empresa convoque a éstos a días de formación y asistan (punto que sería utilizado en el siguiente ERTE según fue planteado).

Desde CGT creemos que si se diera el caso de que se convoque a los trabajadores a formación, ésta debería correr por cuenta de la empresa y pagar a los trabajadores como horas de formación según estipula el convenio colectivo, y no cargar una formación que la empresa necesita impartir para la producción del nuevo modelo de Daily al paro de los trabajadores y a la seguridad social pagada por todos.

bajadores de los días de ERTE, que pasarían de 7 a 2, algo que en otros expedientes ya se estaba haciendo bajo amenazas y presiones de los mandos de la factoría, ahora sería consentido por la parte social.

Para CGT, estos puntos son algo inaceptable, ya que hemos pasado de estar haciendo prácticamente todos los sábados durante más de tres meses, a mandarnos al paro.

Desde CGT ya advertíamos en abril que esto podría ocurrir, incluso llegamos a meter conflicto colectivo con opción a huelga al ver que no se estaban cumpliendo las previsiones que la empresa había hecho cuando se presentó el plan industrial en 2013, cuando todavía no sabíamos qué

No a los despidos en PSA Vigo

Desde CGT queremos mandar nuestra solidaridad y apoyo para David y Paco los dos compañeros despedidos en PSA Vigo, por entender que los despidos son desproporcionados a los hechos que se les imputan, ya que recurrir a la máxima sanción para un trabajador/a significa en muchos casos acabar con el único medio de existencia de este y sus familiares.

Por eso entendemos que estos despidos más bien son fruto de la represión a la que han sido sometidos por parte de esa Dirección.

Ante la prepotente decisión tomada por la Dirección de PSA Vigo, dos delegados del sindicato CIG están manteniendo una huelga de hambre en las dependencias de los servicios médicos de la

fábrica como protesta por el injusto despido disciplinario impuesto por PSA Vigo, a los dos trabajadores afiliados a ese Sindicato.

Hoy, al igual que siempre ha



sido y es necesaria la lucha de los trabajadores/as frente a la represión y el acoso patronal, para defender nuestros puestos de trabajo y nuestra dignidad como trabajadores y como personas.

Desde CGT entendemos que

no se deben tomar ese tipo de medidas empresariales tan drásticas, con esa actitud autoritaria, PSA Vigo sigue demostrando la nula sensibilidad que tiene con los trabajadores/as.

CGT condenamos los despidos acometidos por la empresa y animamos a todos/as, a seguir luchando, ya que la lucha es el único camino para impedir a la empresa que realice atropellos como al que han sido sometidos los compañeros, con la

unión de todo@s, podemos acabar con injusticias como ésta. Hagamos valer nuestros derechos.

Desde CGT mandamos un abrazo solidario a los dos tra-

bajadores despedidos, así como a los Delegados encerrados en huelga de hambre.

¡READMISIÓN DAVID Y PACO YA!

CGT en PSA Madrid

Subvenciones, mantenimiento y creación de empleo

Existe una Ley universal que siempre se cumple y que en cuyo contenido no hay ni siquiera un mínimo lugar para la excepción que se suele decir confirma la regla: "Todo proyecto que Renault aplique en España posee un volumen directamente proporcional a la subvención que reciba".

Esta Ley implica en su desarrollo una serie de acontecimientos causa-efecto que se suceden ante nuestros ojos como un circuito de fichas de dominó. Renault ofrece ante la Representación de los Trabajadores la posibilidad de nuevos proyectos a cambio de rebajar nuestros derechos y precarizar más el empleo. Los sindicatos colaboracionistas firman un nuevo convenio que envejezca más nuestra salud física y mental, y nos retraiga a épocas pasadas. El paso siguiente es acudir con la carpeta bajo el brazo que contiene el nuevo proyecto ante las diferentes

instituciones que custodian "sabiamente" el dinero de todos los ciudadanos. Se llama a la puerta de las Comunidades Autónomas donde Renault tiene factorías y que están atezadas por el pánico a que el rombo abandone su territorio (al menos mientras el partido político de turno esté gobernando esa Comunidad Autónoma); se pide apoyo económico a cambio de mantener (o incluso crear) empleo en dicha comunidad. Más tarde se llama a la puerta del Gobierno de la nación y se repite la misma conversación. Tampoco al ministro de turno le apetece que durante su mandato se marchen las grandes empresas de su cortijo.

Una vez recaudadas las aportaciones "voluntarias" al cepillo, que de manera litúrgica pasan ante las administraciones los máximos exponentes de la nueva religión fanático-neo-liberal, los

políticos se encuentran ante la sagrada misión de recuperarlo aumentando impuestos a los trabajadores y recorriendo derechos a los que más necesidades tienen.

El siguiente efecto producido por esta Ley universal es la acaparación de medallas gracias a los medios de comunicación adictos al sistema. Empresa, políticos y sindicatos "responsables" pelean por salir en la foto y venden confianza y optimismo ante una sociedad decidida a agarrarse a un clavo ardiendo. En los últimos quince años de recolección de subvenciones la plantilla de Renault España ha quedado reducida a prácticamente la mitad.

Cuando se anuncia la creación de puestos de trabajo lo que se está diciendo en realidad es que se va a recuperar parte del empleo destruido, pero con unas condiciones laborales bien distintas (precariedad, even-

tualidad, salarios muy bajos etc.), un Plan PIVE en toda regla contra las personas. Los factores que entran en juego en esta fórmula matemática son perfectamente conscientes de todo esto, pero miran hacia otro lado. Saben perfectamente que las licencias y las bajas de corta duración son cubiertas con compañeros de otros turnos porque realmente no se ha contratado lo que se debería contratar, después de recibir subvenciones para fomentar el empleo. Conocen a la perfección el número de horas extras que se realizan, muchas de ellas camufladas en cursos de formación, otras realizadas mientras se aplica un ERE, etc. Con sus mentiras no lograrán convencernos jamás, pero hoy por hoy CGT mantenemos todavía en nuestras manos el arma de la denuncia pública.

CGT en Renault

Sindicato de clase, no nos “des fraudes”

Es insultante para muchos trabajadores de NISSAN, los argumentos que una sección sindical, utilizó el pasado 7

tuvo que hacer porque en 2.005 se hicieron 450 trabajadores fijos. Quien se lo quiera creer que se lo crea, pero desde la CGT tenemos

en serio “no se pueden repetir según qué errores”, se lo deben haber prometido a Felipe González, a Zapatero y a Rubalcaba. Siem-

estos grupos profesionales. En principio todos los puestos de trabajo deben encuadrarse y valorarse, con el objetivo de que perciban la misma cuantía económica que en la actualidad. El nuevo manual, por ejemplo, nos definirá el Grupo 6.1, como operario de montaje, entre otros. Entonces el sindicato de clase, dirá que ese puesto de trabajo, va a tener dos salarios diferentes, en función de la antigüedad. Un ejemplo puede ser: Grupo 6.1.A Salario: 32.000 €, o bien Grupo 6.1 Salario: 26.000€. El ABC de los sindicatos de clase: Mismo trabajo, diferente salario. Vaya, que en este supuesto la (A) no sería, ni un plus personal, ni una mochila. La (A) sería simplemente una letra. No le llamarán plus personal a lo que es un plus personal, pero como le vamos a llamar de otra forma: “cumplimos con lo que hemos dicho”. Al pan pan, y al vino coca-cola.



de Julio para justificar con sus continuas firmas, en situaciones y medidas que van contra los intereses y la defensa de lo que es el conjunto de los trabajadores.

Nos hemos encontrado con argumentos, idénticos, sino los mismos, de los que nos ha expuesto la propia Dirección. Argumentos y excusas como: “que el sector de la automoción es muy variable y por lo tanto sus necesidades de plantilla”, que si en 2.005 se hicieron 450 contratos fijos, que el ERE de 2.009... ¿Pero, estos no habían firmado un blindaje a la plantilla veterana, que si sobraba alguien, se irían los nuevos? ¿A qué viene meter miedo ahora? Nueva patada en la boca, para los trabajadores con contrato temporal. Pero que nadie se preocupe, que los del sindicato de clase “quieren que sean plantilla indefinida”, pero ahora no, ahora es ser populista. Más adelante si podrá ser, cuando nos vendan algún que otro derecho más y puedan justificarlo por empleo fijo. ¿En el próximo convenio?

Hay quien justifica que el ERE de 2.009 (1.680) se

claro que estos contratos no han supuesto ningún error. El error fue, que los sindicatos “de clase” y los “otros”, pactaron una plantilla de 2.900 trabajadores para facilitar los despidos. Justo después se empezaron a contratar a esos mismos trabajadores y desde esos días y hasta el día de hoy, han ido encadenando contratos temporales. Porque han sido y serán necesarios.

Por otro lado, como todos sabéis, estamos negociando la conversión de nuestro sistema de clasificación profesional a uno nuevo basado en grupos profesionales. El resultado debería ser una nueva forma de clasificar nuestros puestos de trabajo, un nuevo manual de valoración y la definición de los futuros grupos profesionales.

Por enésima vez, (o más), esos que se autoproclaman sindicato de clase, han vuelto para decirnos que esta vez no van a firmar un plus personal, por cierto, ya lo hicieron en el Convenio del 2.002 de la mano de los “archienemigos de la clase obrera”. Pero, esta vez va

pre han cumplido sus promesas, (bueno siempre no, cuando tienen que cambiar una promesa, por ser “responsables”, prefieren ser “responsables”). Nos fiaremos de este sindicato de clase, que siempre ha defendido a la clase que representa, jamás investigado por tramas corruptas...

Otra cosa bien distinta, será la valoración económica, que haya que hacer de

CGT en Nissan fona franca



La “Via Marchionne” parte III

Marchionne y Fiat: ¿Qué significa flexibilidad en el trabajo?

El objetivo principal de los cambios en las condiciones laborales que persigue Marchionne y que ha asumido toda la automoción y posteriormente todo el mundo del trabajo es aumentar la “flexibilidad” y la intensidad de los horarios de trabajo, más que reducir los costes salariales absolutos de producción. Antes de la crisis, en la práctica, los salarios de los trabajadores probablemente aumentarían debido al mayor recurso a las horas extras, las retribuciones variables a expensas de objetivos, plus por flexibilidad siempre en trabajos a más y a los turnos nocturnos en las nuevas modalidades de trabajo. Se acompaña de la reducción de salarios para nuevas contrataciones y creación de dobles y triples escalas salariales. Posteriormente la congelación salarial o la pura reducción de los salarios plantearían aún un panorama más deprimente para los trabajadores.

Como es sabido, los costes salariales en general no son la principal preocupación de la patronal del automóvil desde hace ya bastante tiempo. El automóvil es una industria caracterizada por altísimos niveles de productividad, intensiva en capital, materiales intermedios e I+D, con un exceso de capacidad productiva instalada considerable, donde la estimación típica es que los costes salariales representan entorno al 15-20% del coste total de producción. El ejemplo más claro de esto son los altos salarios de algunos sectores automovilísticos en Alemania, primer productor europeo y donde los trabajadores del auto-



www.tg24.sky.it

móvil gozan de los salarios más elevados, evidencia esta característica del sector.

La productividad del sector es tal, que un aumento en el uso de la capacidad productiva instalada, enseguida reduce el peso relativo de los costes labores en relación con el de los costes totales y la facturación. Las cifras que suele dar la prensa, comparando el número de automóviles producidos al año con el número de trabajadores para establecer que los trabajadores son más o menos productivos, son totalmente engañosas. La productividad así medida depende totalmente de los modelos específicos que la empresa le ha asignado producir a cada fábrica y el consiguiente nivel de utilización de la capacidad instalada. Para los patrones, más importante que los costes laborales del automóvil es la capacidad que tienen de intensificar al máximo el uso de los distintos factores de producción cuando los pedidos aumentan o, dicho de otra manera, tener la fábrica trabajando 24 horas al día al máximo de capacidad y al ritmo más veloz posible para poder rentabilizar los

enormes costos fijos de producción.

Cuando los pedidos aumentan, fracasadas las medidas de flexibilidad interna, se aplican pura y duramente despidos. Las máquinas no trabajan sin los trabajadores; de aquí la necesidad de total subordinación del tiempo de estos últimos a los cambiantes imperativos de la producción de la empresa (lo que la patronal llama “flexibilidad”), lo que constituye el objetivo prioritario de los patrones determinando que la vida y el tiempo de los trabajadores no les pertenece a ellos sino a la empresa. A partir de hay se multiplican las modalidades de flexibilidad interna de las empresa con bolsa de horas individuales o colectivas teóricamente controladas en cantidad y plazos pero inoperante ese control en la práctica. Horas extras, multiplicación de modalidades de turnos en busca de la llamada flexifactoria, que sustituye al término flexiseguridad acuñado y defendido por los sindicatos mayoritarios, que pretende factorías abiertas según necesidades empresariales 24h, 365 días al año.

Pero a la flexibilidad “horaria” se añade la flexibilidad de tareas, funciones y la saturación de los tiempos de trabajo. Se profundizaba así en el apoderamiento del tiempo del trabajador para el patrón y se ahonda en lo que llamamos “explotación científica”. Para ello Fiat hace suyo el método ERGOUAS, supuesto sistema que emana del MTM que teóricamente mejora la ergonomía. En la realidad lo que busca es una reducción de los tiempos de trabajo pura y dura. Está diseñado exclusivamente para la automoción y ha recibido numerosas críticas de organismos independientes de métodos, tiempos y ergonomía. Va emparejado al WCM que antes hemos comentado así como los procesos de auto certificación, automantenimiento y limpieza que eliminan puestos de trabajo de empresas y sectores auxiliares y que multiplican las tareas y responsabilidad del trabajador de forma individual sin contraprestación salarial y llevándolo, y no es exageración, a la extenuación física y psicológica.

*Heriberto Tella González
Sindicato del Metal de Madrid*

Calendario Laboral, a la carta una vez más

Una vez más, otro aplauso para la mayoría del Comité de Empresa. Por su gran esfuerzo, por su dedicación, por su famosa transparencia y por haber cumplido (sus) objetivos. CGT no ha estado a la altura de los firmantes y por ello nos hemos auto-impedido firmar este último Acuerdo que marca las vacaciones de los trabajadores.

Y es que, fijar como vacaciones colectivas el 5, 6 y 7 de Noviembre es todo un hito dentro de los círculos seteros del país. Si a esto le añadimos el 22 y el 23 de Diciembre, no deja lugar a dudas. 5 días, que junto a los 18 marcados en la tanda anterior, hacen 23 días. También podían haber pensado en cerrar las cuatro semanas en verano, o incluso haber cerrado algún día para las fiestas del Pilar, pero como sus objetivos coincidían curiosamente con los de la empresa. Pues nada, calendario anual 2014 (casi) cerrado en Julio y en dos tandas. Y decimos casi cerrado, porque a pesar de estar de acuerdo todos los sindicados

en demandar 1 día más de vacaciones que reducen las posibilidades de un hipotético ERE- chiquitito- a finales de año, lo que no podemos estar de acuerdo es que nuevamente una mayoría del CE haga valer las razones esgrimidas antaño, para hipotéticas situaciones futuras. La flexibilidad se firmó, se nos dijo entonces, para no tener que recurrir a los EREs. Desde entonces, mucho ha llovido y siempre del mismo lado. Que ahora se nos amenace veladamente con dos gotas de rocío...la verdad, nos deja alucinados.

Hay otras cuestiones que llaman nuestra atención... por ejemplo, ¿qué se está haciendo con el contrato de relevo en GM España? Al principio, el relevado, tras la firma del contrato recuperaba de forma continuada el equivalente a la jornada de los 5 años y tras ese periodo se marchaba definitivamente. Más o menos lógico. Pero ahora, como todo en esta empresa se ha ido flexibilizando, obviamente en beneficio de una parte, el trabajador firma su contrato de relevo y es la

empresa la que decide cuándo se debe trabajar, provocando situaciones no deseadas, al no tener en cuenta que un trabajador que deja su trabajo durante un largo periodo y que a lo mejor acumulaba varias patologías (no teniendo claro que no fueran provocadas por el propio trabajo) quizás, cuando regresa a su antiguo puesto –si regresa no está en la mejor de las condiciones, pues ya no lo estaba antes.

Esto que puede ser entendible por todos, no tiene su reflejo en lo que está pasando con las movilidades y cambios de puesto de trabajo en esta fábrica, ni parece que se quiera abordar de una forma lógica, sino de forma (como siempre) clientelista. El resultado es que el absentismo aumentará y por el contrario, la salud y los ingresos de los trabajadores "enfermos" (esto no es nuevo) se verán reducidos: IT (por supuesto como enfermedad común, pues como hemos dicho en anteriores ocasiones es vergonzoso el tratamiento que GM hace de las enfermedades profesionales -4 en 10

años-, que realmente se dan, pero no aparecen), PAVI, horas médico, afectación del porcentaje de jornada recuperada, etc.

Una vez más, en CGT pensamos que las reubicaciones médicas no se pueden quedar al paio de los intereses de unos pocos, sino al de la salud colectiva e individual de los trabajadores (sean del color que sean). Por otro lado, algunas de las movilidades practicadas, atentan directamente contra la inteligencia común de las personas e incluso a los criterios organizativos, pues dependiendo del "color" de sus ideas y no de sus patologías, se decide asignarlos a determinados Dptos., cuando nunca han estado en ellos.

Si nadie trabaja por ti, que nadie decida por ti.

S. Sindical de CGT GM España



Metal

Desconvocatoria de huelga del metal en Sevilla

Tras el acuerdo alcanzado en el SERCLA por la FEDEME, AIRBUS y CC OO, de desconvocatoria de huelga en el sector del metal en Sevilla, CGT quiere manifestar lo siguiente:

- Nos parece insuficiente el acuerdo alcanzado, ya que los compromisos que emanen de él distarán mucho de las mejoras socio-laborales de los/as trabajadores/as del sector aeroespacial sevillano.

- Esta convocatoria de huelga presentada por el sindicato CC OO, no ha sido más que una muestra de la necesidad perentoria de estar presente en un marco regulador que las federaciones de UGT y CC OO no han sido capaces de defender.

- Un foro de discusión no es más que un alargamiento de las nefastas condiciones a las que se vienen ateniendo nuestros/as compa-

ñeros/as del sector auxiliar.

- Desde el primer momento, CGT comunicó a CC OO la intención de mantenerse al frente de las reivindicaciones de cualquier trabajador/a, y de tender la mano en la consecución de la causa.

- Debatiómos y estudiamos los 10 puntos presentados en el comunicado de CC OO publicado para objetivar la huelga, y seguimos planteando la necesidad de fre-

nar la represión a la que están siendo sometidos tanto los/as delegados/as como los/as trabajadores/as que reivindican sus derechos.

- Por todo ello, CGT mantendrá la iniciativa de acción directa, referente de este sindicato de clase, para frenar las represiones que sufra la clase trabajadora.

CGT Sevilla

Mantenimiento de grandes instalaciones

Acerinox, maquina de destrucción de empleo



La empresa matriz del sector del metal en la comarca del campo de Gibraltar con su nueva política referente al desempleo, como ya hemos comentado desde CGT e Intercontrata, otras veces desde el 2004 esta empresa es una maquiná de destrucción de empleo, con la complicidad de su comité

de empresa, donde las vacantes por prejubilaciones y bajas por incapacidades no se cubren, ¿como es posible ese mísero cambio de política en estos últimos años, que ha llevado a miles de padres de familia al abismo de la pobreza?

Así, lo indica el secretario de prensa de CGT Metal en

la comarca Fernando Oncala, que apunta "ya no hay personal eventual. Sólo queda un grupo de trabajador@s fijos, que tiene que triplicarse para que Acerinox siga triplicando sus beneficios".

Según los datos hechos públicos por la empresa en 2013, Aceronox obtuvo 22

millones de euros de beneficios. A pesar de ello, la plantilla lejos de crecer, desciende tanto en la matriz como en las contratas.

No son tiempos ni vientos favorables, pero la lucha no debe Parar.

CGT-Metal C. de Gibraltar

Energías renovables

No al ERE en GES

El grupo de empresas GES (que incluye a Global EnergyServices, SIEMSA Industria y SIEMSA Control) ha informado a los sindicatos, en la primera reunión del periodo consultivo del Expediente de Regulación de Empleo, que se propone despedir a un total de 627 trabajadores y que afectará a todos los centros de trabajo y a todas las empresas del grupo.

GES, cuenta actualmente con una plantilla de 2.510 trabajadores en nuestro país, lo que significará una reducción del 25% de la plantilla. En su delegación de Zaragoza donde cuenta

con más de 220 empleados que trabajan en las provincias de Zaragoza, Huesca, Teruel, Soria y La Rioja el ajuste de plantilla afectará a 46 trabajadores que se dedican al sector de energías renovables (eólica).

La empresa pretende cerrar todas las oficinas, incluida la de Zaragoza y dejar únicamente abierto un centro logístico en Zaragoza.

Desde el Comité de Empresa de Ges-Zaragoza, la sorpresa es bastante notoria ya que la empresa había presentado unas cuentas oficiales del ejercicio 2013 con beneficios del 2,5%.

También se está contratando a un buen número de nuevos empleados y firmando nuevos proyectos.

Por otra parte, el volumen de horas extras actual es muy elevado, lo que sin duda no deja de ser muy sospechoso y hará que el Presidente del Comité de Empresa de GES/Zaragoza, del sindicato CGT, Xabier Caubet y a su vez uno de los representantes sindicales en la mesa de negociación recientemente abierta en Madrid, solicite la retirada inmediata del ERE y la búsqueda de soluciones transparentes, negociadas y consensuadas por los

trabajadores y que no recaigan, como casi siempre, sobre las espaldas de éstos.

El Comité de Empresa de GES/Zaragoza quiere mostrar su apoyo a la Comisión Negociadora del ERE, del grupo de empresas y está a la espera de acontecimientos y del dialogo sindical necesario para adoptar las medidas colectivas oportunas, en solidaridad y defensa de todos los puestos de trabajo.

Sección Sindical de CGT en GES/GAMESA Zaragoza.

Aeronáutica

Reestructuración, ¿algo que celebrar?

El pasado uno de julio fue el primer día oficial del nuevo grupo. Casi coincidiendo con la firma más que inminente (según lo acontecido en la reunión de ayer del comité interempresas), del acuerdo donde se dará aval a la eliminación de más de 600 puestos de trabajo.

Todo apunta a que la firma será dada por CCOO-UGT-ATP, e incluso por aquellos como el SIPA que de manera desvergonzada y pública dicen que no hay nada que celebrar, mientras en el comité interempresas se entregan a la corriente del pacto que la dirección necesita, sin ningún atisbo de confrontación. Sólo CGT se cuestiona el proceso de re-

estructuración, a través de una oposición rotunda al mismo. Próximo el pacto, la palabra "reorganización 2.0" ha sustituido a la de "reestructuración".

¿Dónde pivota la propuesta común de CCOO-UGT-ATP-SIPA? En aplicar la reducción de empleo y negociar más medidas de productividad en el marco del convenio colectivo, con la creación de una comisión de seguimiento que gestione las bajas. Esta comisión nacerá, según CCOO-UGT-ATP-SIPA, por un más que evidente déficit de información, pues de los datos aportados por la dirección, no se deduce el por qué de la eliminación de parte de los más de 600

puestos de trabajo. Si se reconoce falta de información, ¿Cómo es posible que no haya problemas para alcanzar un acuerdo con la dirección?

Como siempre, primero a firmar y luego ya se verá.....

¿Y por qué CGT no va a formar parte del acuerdo tal y como está planteado? Simplemente: Porque por vergüenza sindical, y como sindicato de clase, no podemos dar aval a la destrucción de más de 600 puestos de trabajo, con los beneficios multimillonarios y el aumento del reparto de dividendos a la especulación bursátil de esta empresa. Porque mientras se

elimina trabajo estable, aumentan las ETT's, la contratación temporal y la subcontratación, todo ello avalado por el peor convenio. Porque el proceso de reestructuración no es una herramienta para un cambio de estrategia y mercados, es un programa con un único objetivo: más y más beneficios a costa de nuestro quehacer diario.

Nosotros no vamos a formar parte del circo que hoy desplegará su espectáculo en la pista central de los centros de trabajo. Te invitamos a que hagas un ejercicio de reflexión, y te preguntes si verdaderamente un día como el de hoy merece ser celebrado.

CGT en EADS Airbus

Si tocan a un@, nos tocan a tod@s

EADS-Airbus Group ha sido condenada por vulneración de derechos fundamentales (li-

En Diciembre de 2012, se sanciona con falta "muy grave" (24 días de suspensión de empleo y sueldo) a

de Empresa de ningún centro nos dio su apoyo.

El único apoyo recibido fue por parte de los trabajadores.

La sentencia del Juzgado de lo Social, no deja lugar a dudas: La Dirección de la empresa ha vulnerado los derechos de libertad de expresión, libertad sindical y honor de los compañeros sancionados y por extensión, de todos los trabajadores de esta empresa. A pesar de lo contundente de la sentencia, esta fue recurrida por la empresa, siendo desestimado dicho recurso por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dando por firme la condena a la empresa.

Una vez más, la justicia nos da la razón ante un nuevo

intento de sanción ejemplarizante e injustificada, motivada por el mero hecho de practicar una defensa de los trabajadores carente de corruptelas e intereses particulares. Nosotros no nos movemos en el terreno del sindicalismo posibilista, claramente denostado por la sociedad y seguido solo por aquellos que buscan obtener beneficios personales. Nosotros ni nos vendemos, ni te vendemos, y a pesar de las sanciones, el acoso, la represión y la pasividad interesada de otros sindicatos, seguiremos apoyando solidariamente, como ya hemos demostrado, todas y cada una de las causas de represión y persecución contra la clase trabajadora.

**¡NO A LA REPRESIÓN!
¡NO SOMOS SOLO 8,
SOMOS MILES!**



bertad de expresión y libertad sindical) por imponer una sanción a dos delegados de CGT, intentando reprimir nuestra labor sindical. La condena es firme, y de tal entidad que puede compararse con una situación de discriminación por raza o género.

dos delegados del Comité de Empresa de Barajas, por la distribución de un cartel que, tomando como base una campaña elaborada por la propia empresa, llamaba a la movilización por un buen convenio. Ante esta injusta sanción ningún sindicato, ni Comité

Planes de empleo y temporalidad



que pasado un tiempo máximo de temporalidad, veinticuatro meses fue la propuesta de CGT para el último convenio, se debería acceder a un contrato indefinido de manera directa o a través del contrato relevo. Ni más ni menos que lo que ocurría hasta hace pocos años.

La exigencia de contratos estables, se debe dar a través de la realidad de cada día, y no sobre unos planes que bendicen la contratación por ETT y dónde se manejan conceptos que han dejado demasiadas puertas abiertas, generando una total inseguridad en las plantillas.

La degradación del empleo tras la firma de los últimos convenios, es una realidad tangible e incuestionable:

“¿Cómo ha cambiado la política de contratación en la empresa?”

-Contratos temporales hasta el año 2004: dos años de temporal y luego indefinido.

-Año 2005: primeros contratos temporales suscritos por ETT.

-Año 2008-2011: III plan de empleo. Dos años de temporalidad máximo por contrato de empresa o ETT (se aumentó después de dos años a 30 meses). Si tenías contrato temporal de empresa, accedías al contrato relevo (relevista era indefinido), o indefinido directo si

no había contrato relevo. Si tenías de ETT, te podías quedar, o no. *Poco a poco comienza la entrada y salida de trabajadores temporales.*

-Año 2012 hasta la actualidad: IV plan de empleo; 4 años de temporalidad. No se asegura la continuidad de los contratos temporales. Se introduce la falacia de la coyunturalidad y estructuralidad. *La salida de trabajadores temporales ya es una norma en la empresa, seas de ETT o de empresa. La dirección propone una bolsa de empleo temporal.*

¿A día de hoy cómo está la situación?

La empresa niega la posibilidad de que un numeroso grupo de trabajadores con

contrato temporal (ETT's y de empresa), continúen: su motivo es que son coyunturales. Los garantes se oponen porque dicen que son estructurales.

¿Por qué no explican unos y otros que puestos son coyunturales y estructurales? Nadie lo hará por que nadie lo sabe. *Dependiendo del momento, quién seas y la fuerza que hagan por ti, seguirás en la empresa o saldrás por la puerta.* ¿Objetividad?, responde tú mismo.

¿Por qué la temporalidad en Airbus Group es falsa?

Las tareas que están realizando los trabajadores con contratos temporales o de ETT son labores permanentes de la empresa, por lo

Por todo lo dicho, hacemos un llamamiento a secundar las medidas de presión que acordamos por unanimidad en junta de portavoces, pero no por que se cumplan unos planes de empleo que seguirán dando mucho que hablar, si no porque la falsa temporalidad que campa en esta empresa necesita ser erradicada.

Una pregunta como reflexión final, frente a la desaparición de 600 puestos de trabajo indefinidos por el proceso de reestructuración y con el más que previsible visto bueno de los que ahora protestan porque se incumplen sus planes de empleo, ¿Qué haréis?

CGT en EADS Airbus

Ellos no lo harían



Ven a la CGT
El sindicato donde tú decides



Formación continua en empresas sindicales

En enero de 2011, la dirección de la empresa, dentro del proceso de reestructuración de la planta de Tablada, apostó por ceder la formación para el reciclaje de los trabajadores de las áreas a externalizar a las fundaciones formativas de los sindicatos UGT y CCOO.

Este hecho, que fue denunciado en su momento por CGT, tanto en la Comisión de centro como a través de nuestros comunicados, no sólo atentaba contra la libertad de afiliación de los trabajadores, que se ven obligados a transigir con estas prácticas poco honestas, sino que genera una madeja clientelar que tarde o temprano habrá de salir a la luz, con consecuencias nefastas para la dignidad de los trabajadores y negativas e impredecibles para la empresa en su conjunto. Ahora vuelven a la carga con esta nueva acción formativa, pactada con la dirección para el reciclaje de los últimos trabajadores adscritos a la sección de maquinarias, fuera de nuestras instalaciones, sin que conozcamos de nuevo el coste total de dichos cursos ni quién será el encargado

de abonarlos.

Es decir, si la factura final la paga la empresa con sus efectivos propios, o mucho nos tememos, con fondos públicos como se indica en la misma convocatoria.

En ese sentido, desde CGT queremos recordarle a la empresa, como bien dice Tom Enders cuando enumera los Principios de Integridad de la Compañía, que aquí "no sólo cuentan los resultados, sino la forma en la que los conseguimos". Y esto también es aplicable a nuestro entorno, a los que habremos de exigir un estricto cumplimiento de todas las leyes y reglamentos aplicables en el estado español, así como un ejemplar comportamiento ético, mostrando tolerancia cero ante la corrupción. Porque, continúa Tom, "tenemos derecho a trabajar en una empresa ética, así como la obligación de ejercer este derecho".

Y, dado que por todos es conocido el proceso abierto contra la central sindical de UGT Andalucía, con indicios racionales de criminalidad, por realizar un uso fraudulento de los fondos

públicos recibidos para la Formación Profesional de los trabajadores, que ha ocasionado la detención de numerosos responsables de esta organización y de empresarios asociados a la trama, acusados de falsedad documental y fraude de subvenciones, desde CGT estamos dispuestos a consultar con el Departamento Jurídico, la Secretaría Corporativa o el Departamento de Patrocinios de Comunicación de la empresa, sobre todo lo denunciado en este comunicado y las dudas éticas que este sistema nos plantea. Todo ello esperando la misma celeridad que han adoptado para solventar otros episodios recientes, como los ocurridos en Pto. Real, en el entorno del Comité de Dirección de la planta, donde han tenido que abandonar sus cargos tres componentes de dicho Comité y el responsable de la seguridad de Airbus, así como dos responsables de la empresa Seguritas.

En CGT nunca estaremos de acuerdo con la gestión externa de la formación para el reciclaje, cuando somos nosotros mismos los que tenemos el conocimiento y las mejores herra-

mientas para transmitirlo.

Pero más aún, cuando esta formación se fundamenta en agentes de nuestro entorno salpicados de lleno por la corrupción. Y todo ello, principalmente, porque somos los trabajadores de Airbus, a través de nuestra profesionalidad, tiempo y dedicación, los que poseemos la cualificación y los conocimientos necesarios que aportan un alto valor añadido a nuestros productos y a nuestra empresa.

Dicho esto, y dado que los fondos con los que se sufirgan estos cursos están subvencionados por la Junta de Andalucía y por los Fondos Europeos para la Formación, en CGT no nos temblará el pulso para solicitar la paralización de este nuevo sinsentido, toda vez descubiertos los visos de corrupción en la gestión de la Formación Profesional, por lo que solicitaremos la adopción de medidas cautelares, ya que entendemos se está vulnerando el Derecho a una Buena Administración previsto en el art. 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.

S. Sindical CGT Airbus Tablada



Salud Laboral

Una nueva sentencia condena por falta de medidas de seguridad para el amianto en el Prat

El Juzgado Social 6 de Barcelona vuelve a sentenciar que la empresa de El Prat Jurid Iberica SA (actualmente Honeywell Friction España SA, con mayoría sindical simple de CGT) infringir la normativa de exposición al amianto, y que estas infracciones causaron la muerte de un trabajador por Enfermedad Profesional

El Juzgado Social 6 de Barcelona ha dictado una nueva sentencia, de 13 de junio de 2014, confirmando el recargo máximo por falta de medidas de seguridad contra la empresa de El Prat, Jurid Iberica SA (actualmente Honeywell Friction España SA, con mayoría sindical simple de la Confederación General del Trabajo de Cataluña) y que causó la muerte de un trabajador en el centro de

trabajo de El Prat de Llobregat (Barcelona).

Esta sentencia del Juzgado Social 6 de Barcelona viene a sumarse a múltiples resoluciones judiciales anteriores a la misma empresa, y sobre todo en las dos sentencias del Tribunal Supremo que declaran probado que la empresa jurídica Iberica SA no cumplió con sus obligaciones legales en materia de salud laboral por exposición al amianto, y concretamente señalan la falta de vigilancia de la salud específica, las exposiciones a amianto por encima de los límites legales, la ropa inadecuada y la falta absoluta de ninguna formación o información a los trabajadores de los riesgos de exposición al asbesto.

La empresa Honeywell Fric-

tion España SA cuenta actualmente con mayoría sindical simple de la Confederación General del Trabajo de Cataluña (CGT), sección sindical que con el asesoramiento legal del despacho de abogados Colectivo Ronda, ha llevado a cabo campañas de sensibilización los trabajadores afectados de amianto, además de colaborar en las correspondientes demandas judiciales para que el INSS reconociera las prestaciones de la Seguridad Social como derivadas de Enfermedad Profesional y las reclamaciones contra la empresa por la falta de medidas de seguridad.

Estas sentencias del Tribunal Supremo vienen a sumarse a la larga y negra lista en Cataluña de empresas condenadas por infracciones legales en materia

de exposición al amianto, como Rocalla SA (Castelldefels), Uralita SA (Cerdanyola del Vallés), o Alstom SA (Santa Perpètua de Mogoda).

Estas empresas hicieron grandes beneficios a costa de la vida y la integridad física de los trabajadores, causando muertes y graves patologías profesionales.

Desde la CGT hacemos un llamamiento a denunciar los casos de enriquecimiento capitalista a costa de la vida de los trabajadores, al tiempo que lucharemos por el reconocimiento de que todos los y las trabajadoras afectadas del amianto.

O sus beneficios o nuestra salud!

Secretaría de Salud Laboral de CGT Catalunya

Juegan con nuestra salud

Zona de máximo riesgo de contaminación y mortalidad, las grandes industrias

El estudio llevado a cabo por la SEE (Sociedad Española de Epidemiología), sobre mortalidad por cual-

des en la comarca. Aunque según estos personajes fue anterior al proceso de industrialización.

bacho.

Ésta "morralla", está al servicio del capital, y por dinero juegan con la salud de la población, haciendo la vista gorda y mirando hacia otro lado ante los vertidos de ácido, azufre, partículas de materiales pesados y ozono, en las noches cerradas, el escape radioactivo en Acerinox, o el foco infeccioso de dermatitis en esta misma planta.

Lo curioso es que los laboratorios ambulantes que suelen tomar las muestras siempre lo posicionan a favor del viento.

CGT Metal Campo de Gibraltar



instaladas en la comarca, se forran con nuestra salud. ¿A quién quieren engañar?.

quier tipo de cáncer o leucemia, dan la razón a cientos de miles de compañer@s que tienen declarad@s distintos tipos de incapacida-

Culpan así a la época en que todo el mundo era camarero en el Campo de Gibraltar; o al estilo de vida, factores laborales, o ta-

Amianto en Volkswagen Navarra

Desde la sección Sindical de CGT en VW-NA hemos solicitado una reunión urgente del Comité de empresa, para presentar el Manifiesto-Propuesta que reproducimos íntegramente a continuación, como mejor forma de explicar la problemática que hemos detectado y ha de abordarse sin más dilación.

“MANIFIESTO PROPUESTA DE LA SECCION SINDICAL DE CGT EN VOLKSWAGEN NAVARRA S.A., A LA COMISION SINDICAL DE SEGUIMIENTO”

Hace un tiempo tuvimos conocimiento del caso de un trabajador que ha desarrollado una enfermedad por exposición al amianto.

Este trabajador entró en la fábrica en sus comienzos, allá por el año 1965, y estuvo en activo en la misma, con sus sucesivos nombres, hasta 1990.

Puestos en contacto con él, nos relató que desde 1994 tiene diagnosticada la enfermedad, por exposición al amianto.

El compañero nos relató cómo se fabricaban las conducciones, cortando placas de amianto (Marinite) con una sierra de carpintería, sin aspiración y sin Equipos de Protección Individual. El mismo proceso se seguía de cara a la reparación de dichas conducciones.

Con fecha de 27 de Febrero, esta Sección Sindical presentó un escrito ante el Responsable del Servicio de Prevención Sr. Galindo, solicitando información acerca de la Vigilancia de la Salud que se estaba realizando, más allá de la finalización de la relación laboral, tal y como establece el artículo 37.3.e del Reglamento de los Servicios de Prevención.

La respuesta del Sr. Galindo fue la siguiente:

“Tal como se notificó al Instituto Navarro de Salud Laboral, no hay ninguna relación de personal a la que se realiza la vigilancia de la salud tras la finalización de la actividad laboral”.

Ante tal respuesta, nos pusimos en contacto con el ISPLN, donde nos dijeron que podíamos estar hablando de unos 10 casos en Volkswagen Navarra, S.A. No hemos tenido acceso a los datos.

Desconocemos las dimensiones que puede adquirir esta situación. El trabajador con el que mantuvimos el contacto, nos dio una serie de nombres de trabajadores que estuvieron expuestos al amianto, algunos ya fallecidos.

Siguiendo con nuestra investigación hemos mantenido contacto con otro compañero que estuvo expuesto al amianto, y que en principio no ha desarrollado la enfermedad. Este corroboró el relato del anterior compañero, y nos dio también, una serie de nombres que en algún caso eran coincidentes a los que ya teníamos.

En un principio, estaríamos hablando de unos siete casos de muerte, por tipos de cánceres que vienen siendo relacionados con la exposición al amianto.

Alguno de estos casos, está totalmente diagnosticado.

De los casos conocidos, la mayoría de ellos corresponde a compañeros que prestaron servicios en Mantenimiento, bien sea Central, o bien sea de Pintura.

Sabemos también que la inspectora de Trabajo y Seguridad Social Sra. Saldaña, ha

llevado a cabo actuaciones Inspectoras al respecto. Desconocemos el origen de la denuncia.

Hay trabajadores en activo que podrían corroborar que en Volkswagen Navarra S.A. se trabajó con amianto.



En base a todo lo aquí expuesto, desde esta Sección Sindical de CGT en Volkswagen Navarra S.A., presentamos ante esta Comisión Sindical de Seguimiento, para su aprobación la siguiente

PROPUESTA

Que esta Comisión Sindical de Seguimiento exija a Volkswagen Navarra S.A.:

-Su inclusión en el Registro de Empresas con Riesgo por Amianto (RERA).

-La realización de un mapa de la situación de las dependencias donde puede haber, o en su día pudo haber exposición al amianto.

-La realización de un listado de personal que haya podido estar expuesto al amianto: De manera directa y de manera indirecta.

-Por convivencia. Se debería incluir a los familiares que

convivían con el trabajador.
-La realización de una Vigilancia de la Salud específica a los trabajadores en activo que hayan estado directamente expuestos o lo hayan podido estar indirectamente o por convivencia.

-Comunicar al ISPLN los listados para que proceda a determinar la Vigilancia de la Salud de los trabajadores que ya no estén en activo en la empresa, y los familiares que convivían con el trabajador.

-La entrega de toda la información documentación correspondiente a los Planes de Desamiantado, y los procesos de desamiantado que se han llevado a cabo.

Que esta Comisión Sindical de Seguimiento por sí misma, o en su caso dando encargo a la Comisión de Delegados de Prevención, solicite un informe al ISPLN sobre la situación respecto a Volkswagen Navarra S.A. en relación a los casos de enfermedad y fallecimiento que pueden estar relacionadas por la exposición al amianto”.

Seguiremos informando.

S. Sindical de CGT en Volkswagen Navarra

XXXV aniversario del asesinato de Valentín González

Entrevista a la hermana de Valentín González, joven de la CNT asesinado hace 35 años en el Mercado de Abastos de Valencia

Valentín González Ramírez murió el 25 de junio de 1979 a los 20 años de edad, víctima de una pelota de goma disparada a bocajarro por un agente de la policía nacional, que le reventó el corazón. Participaba, como joven afiliado a la CNT, en una huelga de cargadores y descargadores en el Mercado de Abastos de Valencia. El crimen sucedió cuando Valentín trataba de ayudar a su padre, salvajemente vapuleado en medio de una injustificada carga policial. Una gran manifestación de apoyo y una huelga general en la ciudad siguieron a la muerte, de la que apenas se hicieron eco los medios de comunicación. Su hermana, Paqui González, ha participado 35 años después en las jornadas que, en homenaje a Valentín González, ha organizado la CGT del País Valenciano.

-¿Qué ocurrió el 25 de junio de 1979? ¿Cómo recuerdas los hechos del día de la muerte de Valentín?

Las "collas" (grupos de trabajadores) de carga y descarga llevaban varios meses trabajando en régimen de autónomo sin que los asentadores (dueños de los puestos) les pagaran lo acordado. Mi padre y mi hermano formaban parte de estas "collas", que laboraban donde hiciera falta; por esas fechas, les tocaba el Mercado de Abastos de Valencia y los dos estaban en el mismo turno. Al no cobrar, decidieron convocar

una huelga. El 25 de junio era el primer día de paro, estaban en el turno de noche, y no dejaron entrar a los camiones en el mer-



cado. Pero sin ningún tipo de jaleos. Los camioneros entendían la situación, de hecho, hacía poco que habían organizado una huelga. Al principio no se dieron cuenta, pero los cargadores en paro estaban rodeados de policía. Según nos contaron, el Mercado de Abastos tenía en la parte superior una "balconada" desde donde empezaron a llover las pelotas de goma. Los policías habían permanecido escondidos hasta entonces.

-¿Cuándo comienzan las cargas?

Hubo entonces una llamada a un mando de la policía, no se sabe de quién, pero lo cierto es que cuando terminó la conversación por radio se dio la orden de cargar. De entrada, los policías se quedaron parados al no ver motivos. El mando les gritó: "he dicho que carguéis o es que no tenéis cojones", con lo que empezó la carga y los porrazos. Ante esa situación, los trabajadores se refugiaron donde pudieron, algunos, en una "caseta" de la que normalmente hacían uso. Pero por la ventana les arrojaron botes de humo para que la

abandonaran y, según salían, les daban porrazos. Mi padre se protegió con la mano de un golpe en la cabeza. Mi hermano, al ver lo

que ocurría, gritó "ya está bien de pegar a mi padre". Según los testigos, un policía, a menos de dos metros de distancia y con el arma en recto, le disparó entonces una pelota de goma que le reventó el corazón. Y aún estando Valentín de pie y agarrándose el pecho, otro policía le dio un porrazo por la espalda que le arrojó al suelo. Además, la policía ni siquiera dejó a mi padre que se acercara.

-Dos días después tuvo lugar una multitudinaria manifestación que acompañó al féretro y una huelga general en Valencia. ¿Cómo sucedieron los episodios de solidaridad con tu hermano?

Recibimos muchísimo apoyo. El Hospital Clínico, donde permanecía mi hermano, y la calle estaban abarrotados. Fuimos hasta el cementerio pasando por el Mercado de Abastos en manifestación masiva. Además, los sindicatos también se unieron y en un día organizaron una huelga general en Valencia, con un enorme seguimiento. Llegó también gente de los pueblos de la provincia. Del resto del estado nos mandaron telegra-

mas de apoyo, pero lo cierto es que se dio poca información. Algunos familiares que residían de Madrid sólo se enteraron de lo ocurrido por nosotros.

-¿Qué tratamiento dieron los medios de comunicación al asesinato de Valentín González?

La periodista Rosa Solbes nos hizo una entrevista, que publicó en "Valencia Semanal". Esta revista, de hecho, dedicó un número a la muerte de Valentín. A otro periodista, que trabajaba en El País, no le dejaron publicar la información a nivel nacional (este periódico sacó una escueta información en las páginas centrales). Por otro lado, en Aitana (el servicio territorial de Televisión Española) los trabajadores pretendían realizar un programa especial, pero no les dejaron. El reportaje que habían preparado no llegó a emitirse. Recuerdo que la única información que se dio fue en el ámbito local: algo en Levante y Las Provincias.

-¿Cómo recuerdas a Valentín González, como persona y en su militancia sindical?

Un chaval normal de 20 años, con sus aficiones como el fútbol o la música, y que estaba ilusionado por afiliarse a un sindicato, ya que era el momento en que se abría esa posibilidad. Nos enseñaba las pegatinas de la CNT... El día de la huelga no sé si tuvo un palpito, pero le dijo a mi madre medio en broma: "dame un beso por si es el último". Eso a mi madre se le quedó grabado siempre... Valentín estaba ilusionado, pero puede que no se fiara mucho de todo eso de las libertades sindicales, el

derecho a protestar, etcétera. Era la primera huelga en la que participaba y nunca antes había estado

Ni tantos derechos con la llegada de la democracia. Estábamos vigilados, controlados, reprimidos...Hubo

dijo también que al policía lo habían destinado al norte, pero eso es algo que no figura en la sentencia. Sería cosa de sus mandos. A nosotros nos dieron un millón y medio de pesetas.

y repartir los panfletos, y contactar con el resto de sindicatos para organizar la huelga.



en una manifestación. Además, ese día mi padre le dijo si quería quedarse en casa. Valentín contestó que no, que como trabajador quería ir a la huelga para defender su puesto de trabajo. Igual que todos.

gente que a lo mejor, con la muerte de mi hermano, se dio cuenta de la realidad y dejó de participar en otras huelgas y manifestaciones.

-El periodista Alfredo Grimaldos, autor de "Claves de la Transición, dedica un capítulo del libro a la represión policial. Un centenar de muertos entre 1976 y 1980 incluidos los asesinatos por parte de elementos ultras. ¿Cómo recuerdas la época?

-Por último, ¿en qué punto se halla la lucha por la memoria de Valentín González?

-Pasado el tiempo, 35 años, ¿consideras que pude extraerse alguna enseñanza colectiva de la muerte de tu hermano?

-¿Se hizo justicia finalmente?

Eran tiempos difíciles. Si no era la policía, era la extrema derecha...No había la libertad que se pensaba. Aunque entonces, la verdad, tenía 17 años, y lo cierto es que tampoco tengo un gran recuerdo de la época. Antes de que mataran a mi hermano, yo trabajaba. Me movía con gente de un sindicato, la CSUT, y simpatizaba con el PT. Cuando mataron a mi hermano, mis amigos del CSUT fueron los primeros en moverse, hacer

Además de la jornada organizada por la CGT, el sindicato ha diseñado una página web, una entrada en Wikipedia, en las redes sociales (facebook y twitter); un grupo musical, "Guillotina Rock", le ha dedicado una canción. Cuando se edificó un Instituto en el Mercado de Abastos, hace años, los jóvenes del Ateneo Libertario pidieron que llevara el nombre de mi hermano. Pero sin éxito. A los 30 años, por fin, conseguimos poner una placa conmemorativa en el mercado de abastos. También está preparándose un documental.

Aprendimos todos, de entrada, que no había tanta libertad como se nos decía.

Precisamente ahora hemos tenido acceso a las diligencias. El juicio se saldó con una falta leve, y una multa de 1.200 pesetas, para el policía responsable de la muerte de mi hermano. No sabemos por qué el juez lo decidió así. El abogado nos

*Enric Llopis
Rebelión*

Fotos homenaje al compañero Valentín González (CGT-PV)



Secciones Sindicales

Serra Soldadura (Barcelona)

¡Hola compañer@s!

Somos la sección sindical de CGT en Serra Soldadura S.A.U. (Barcelona).

Serra se constituye en el año 1972. En los años 90 se expande creando filiales en Francia, Portugal y Brasil, así como una red de representantes en los cinco continentes.

En el año 2000 se crea la división de Serra Aeronautics con el objetivo de proporcionar soluciones automatizadas para el sector aeronáutico.

En el año 2008 el grupo através Aernnova compra el 100% de Serra.

¿Cómo y cuándo nace la Sección Sindical?

La sección nace a raíz de los resultados de las últimas elecciones sindicales realizadas hace 3 años en la empresa. Tradicionalmente sólo se presentaban los 2 sindicatos mayoritarios. Pero debido a la situación que se generó al ser comprados por Aernnova y el ERE con el que se pretendía echar a 107 trabajadores y la actuación de estos sindicatos en el conflicto, llevaron a muchos trabajadores a replantearse su intención de voto.

¿A qué se dedica la empresa? ¿número de empleados/centros de trabajo?

La empresa se dedica mayoritariamente a la instalación de líneas de soldadura automatizadas para el sector del automóvil. Trabajamos principalmente para el grupo Gestamp.

En los años 90 llegamos a ser un@s 350 trabajador@s. En la actualidad estamos sobre los 190.

Como centro de trabajo sólo existe el de Barcelona. Los que se abrieron en los años 90 se cerraron a consecuencia de las crisis que suele padecer el sector del automóvil cada equis años. Actualmente Aernnova está abriendo nuevos centros de trabajo en Brasil, México y Estados Unidos.

Aernnova tiene una plantilla de cuatro mil trabajador@s aproximadamente.

¿Qué representación habéis tenido en el pasado y que representación tenéis actualmente?

Como ya hemos comentado anteriormente CGT nunca había tenido representación en la empresa. A raíz de la actuación de los sindicatos institucionales en los conflictos de la empresa, y la manipulación que hacían del anterior comité, la mayoría de los trabajadores lo tuvieron claro.

Vieron que era necesario un cambio radical de representantes ante el ataque que estábamos sufriendo por parte de la empresa. Y como no podía ser de otra manera eligieron bien.

Nuestra representación actual es de 5 representantes de los 9 que formamos el comité.

Quisiéramos remarcar, que como pasa en muchos centros de trabajo, a pesar de tener una afiliación muy baja a nuestro sindicato, los trabajadores tienen muy claro quienes les defienden



realmente.

Hacemos esta reflexión porque es muy importante hacer ver a los trabajadores que la dictadura de voto que emplean algunos sindicatos sólo llevan al empeoramiento de las condiciones de trabajo, debido a la connivencia existente entre éstos y la empresa.

¿Cuáles son vuestros objetivos a corto y largo plazo?

A corto plazo es ir preparando una plataforma de mejoras salariales para cuando acabe este "maravilloso" convenio que no han sabido pelear los sindicatos con derecho a sentarse en cualquier mesa negociadora. Es más fácil sacar el bolígrafo y firmar un acuerdo de prolongación del actual convenio y conseguir unos atrasos que no suplen para nada lo ya perdido por la Reforma Laboral. Este es el sindicalismo que nos toca vivir. Esperamos que en las próximas elecciones sindicales que

se van a celebrar durante estos próximos años, los trabajadores tomen conciencia de cuál es el verdadero sindicalismo.

A largo plazo nuestra intención es conseguir que la empresa contrate a más trabajadores. Actualmente tenemos trabajando en nuestra empresa más subcontratados que trabajadores fijos de Serra. Hay trabajadores subcontratados que llevan varios años en un puesto de trabajo en Serra y nosotros creemos que eso es una cesión ilegal de trabajadores en toda regla.

¿En qué materias estáis peleando más dentro de la empresa?

Aparte de lo comentado anteriormente, nuestra preocupación principal está en el tema de la prevención de riesgos laborales.

Actualmente estamos luchando para que todos los trabajadores que usen gafas graduadas en su vida

cotidiana tengan unas gafas de protección con las mismas características y no tengan que usar dos gafas en su trabajo habitual.

También estamos luchando para que estas gafas sean gratuitas y el trabajador no tenga que sufragar una parte del precio como viene siendo habitual actualmente.

Igualmente estamos intentando que se haga una encuesta sobre Riesgos Psicosociales a todos los trabajadores que salen a trabajar fuera de Serra y pasan mucho tiempo fuera de su casa.

¿Cuáles han sido los conflictos más graves con la empresa desde que tenéis representación en SERRA?

Desde luego el conflicto más grave ha sido el conseguir un pacto con la empresa que no menguara para nada nuestro salario y nuestros derechos a falta de un convenio del metal y con la Reforma Laboral ya

en marcha.

Con huelgas de dos horas semanales y el apoyo de la mayoría de los trabajadores que nos dieron su apoyo hemos conseguido un pacto que fue refrendado en asamblea y que creemos puede ser la base de futuras negociaciones.

¿Qué realidad sindical hay en la actualidad en SERRA?

Por nuestra parte os podemos decir que actualmente hay un buen entendimiento y colaboración entre nosotros y los tres representantes de CCOO. El único representante de UGT no viene a las reuniones del comité y sólo va a las que tenemos con la empresa.

En un principio eran reacios a participar con nosotros en el comité, suponemos que aleccionados por los dirigentes de su sindicato debido al fracaso electoral sufrido, pero les hicimos ver que ese era un comportamiento inadecuado.

Creamos unos grupos de trabajo y los incluimos en ellos y así hasta ahora con una valoración realmente buena del trabajo hecho.

¿Qué medios materiales necesitarías para mejorar la sección sindical?

La verdad es que nos apañamos bastante bien. Todos los años organizamos la venta de lotería de Navidad y con eso sacamos un dinero extra que nos ayuda a comprar los materiales que necesitamos para desarrollar nuestro trabajo sindical.

¿A qué sindicato local pertenecéis?

Pertenece al sindicato del Metal de Barcelona. Nuestro secretario general Paco Selas os sonará a muchos de vosotros.

¿Participáis y colaboráis con el sindicato fuera de la fábrica? ¿Y con alguna asociación o movimiento en la calle?

Creemos que el trabajo sindical de cualquiera de nos-

otros se debe tener en cuenta al de nuestra empresa. El trabajo en el sindicato es tan importante o más que el realizado en la empresa.

Acudimos a todas las solicitudes de apoyo que podemos de cualquier comité de empresa, participamos en manifestaciones, hacemos permanencia un día a la semana en el sindicato para atender a cualquier trabajador que necesite asesoramiento laboral, etc.

Fuera de temas sindicales, cuando hay protestas sociales invitamos a todos los trabajadores de Serra a participar. Nosotros como buenos cegeteros procuramos no perdernos ninguna protesta.

Bueno, para acabar, esperamos que con esta entrevista nos conozcáis un poquito y os animamos a poneros en contacto con nosotros para compartir experiencias.

CGT Serra Soldadura (Barcelona)



Huelga a las puertas de Serra por un pacto digno

Historia

Bicentenario de Mijail Bakunin (1814-2014)

Mijail Alexandrovich Bakunin nació el 30 de mayo de 1814 a Premúkhino, en la provincia de Tver (Rusia), donde pasó la infancia con sus padres y sus nueve hermanos. Su familia formaba parte de la nobleza rusa y era de arraigada creencia religiosa. En 1829 ingresa en la Academia de Artillería donde después de cuatro años de carrera militar pasó de cadete a oficial del ejército. Durante dos años será comandante de pelotón del ejército del zar.

A finales de 1835 abandona la carrera militar para entrar de funcionario en el gobierno civil de Tver. Por esta época deja la casa de los padres y se traslada a vivir a Moscú, entre 1836 (1840) se dedica a estudiar filosofía. Bakunin se convierte en un gran lector de autores como Schelling, Kant, Fichte y Hegel. Frecuenta los círculos literarios de la Universidad y crea un grupo de estudio con Herzen y otros compañeros que estudian Shakespeare, Goethe, Schiller, Pushkin y Hofmann.

El año 1841 inscribe en la Universidad de Berlín donde amplía sus estudios de filosofía, entre sus compañeros está el escritor ruso Ivan Turguénev. Seguidamente se instala una temporada en Dresde donde participa en discusiones políticas, publica en una revista el artículo "La reacción alemana" con el seudónimo de Jules Eliza y escribe los Discursos escolares de Hegel. Bakunin y Herzen viajan a Zúrich (Suiza), haciendo amistad con el sastre revolucionario

Wilhem Weitling, autor del libro La humanidad tal como es y tal como debe ser. En 1844 el gobierno ruso llama a Bakunin a incorporarse a

pronunciamiento de un emotivo discurso en un acto organizado por los polacos en París. Bakunin participa activamente, junto a

Ksaveri Vassiliévitch Kviatkovski, trabajador de la empresa explotadora de las minas de oro. Bakunin da clase de idiomas a las hijas

Libertad política sin igualdad económica es una pretensión, un fraude, una mentira; y los trabajadores no quieren mentiras.

Mijail Bakunin



su puesto de trabajo, su negativa a volver a Rusia será motivo para declararlo insubordinado y condenarlo en ausencia a la incautación de sus bienes ya ser deportado y efectuar trabajos forzados en Siberia. Bakunin resto deambulando por Europa relacionándose con grupos paneslaus y revolucionarios.

En 1846 conoce a Marx y Engels, con los que se reúne a menudo para hablar de Hegel, Feuebach, Fichte y Babeuf. El mismo año se traslada a Bruselas con el músico August Reichel donde hace amistad con el historiador Émile de Laveleye. El año siguiente es en París donde se relaciona con la escritora George Sand y con los socialistas Louis Blanc, Auguste Blanqui y Proudhon. La insurrección de campesinos en Cracovia motiva su

Herzen y Ogarev, en la Revolución de 1848 en París y viaja a pie a Valenciennes instalándose en los cuarteles de la Guardia Revolucionaria. El año siguiente participa en el Congreso de los eslavos en Praga.

Bakunin continúa su vida de agitador social por varias ciudades alemanas. Por sus actividades revolucionarias es expulsado de Berlín y detenido en Dresde donde 1845 es condenado a muerte, conmutada por cadena perpetua. Finalmente es entregado a las autoridades rusas que lo cierran a la fortaleza de San Pedro y San Pablo, donde permanecerá hasta el 1857, en el que el zar Alejandro II lo traslada a Tonks, Siberia. En su estancia en la cárcel escribe Confesiones.

En Siberia pasará tres años, allí hace amistad con

de su amigo e incluso se casa con una de ellas, Antonia. En 1861 consigue permiso para ir a Irkutsk y, desde este puerto, huye en un barco rumbo a Fukuyama (Japón) y desde ahí se embarca hacia San Francisco. Cruza los Estados Unidos hasta Nueva York donde se embarca hacia Londres.

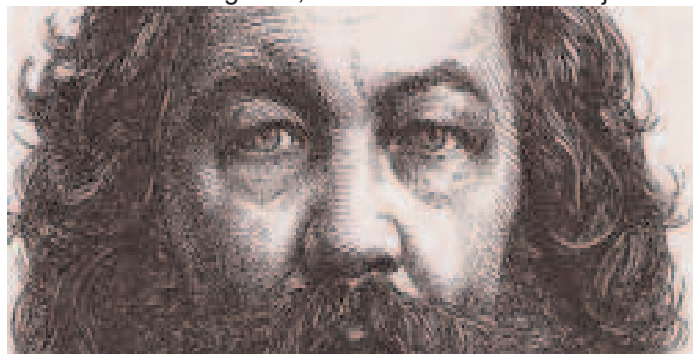
En la capital inglesa se reunirá con su esposa que abandona Siberia y llega a Europa en barco a Estocolmo camino de Inglaterra. Los siguientes años se dedica a propagar sus ideas a través de cartas a sus correligionarios de toda Europa, manifestándose eslavofilia y publica artículos en la revista Kòlocol (La Campana) que dirige su amigo Herzen. En Londres escribe La Causa Popular. Pugatxov, Romanov o Pestel.

Estalla la insurgencia polaca contra el despotismo ruso, y, a pesar de que es una revolución burguesa, la

Paralelamente a Londres Marx y otros revolucionarios han creado la Asociación Internacional de Trabajadores

kuninistas fue minoritaria, por tal razón se escinde de la Liga y fundaron la Alianza Internacional de la Democracia Socialista. La nueva organización política pidió a continuación el ingreso a la AIT, pero el Consejo de Londres no admitió como organización. Bakunin transformó la Alianza, en Sección de la Internacional, y, entonces, fue definitivamente admitida por la AIT, en julio de 1869. A través de sus colaboradores funda secciones de la Liga de la Democracia Socialista en España, Italia, Francia, Bélgica y Suiza.

ninistas se hace cada vez mayor. En el Congreso de la Internacional de la Haya de 1872 se toma la resolución en la que se reafirma la relación inquebrantable entre el movimiento político y económico de la clase obrera y la necesidad de la organización de un partido obrero independiente.



apoya porque cree que será la mecha que hará encender la revolución popular en Rusia. Viaja a Suecia para poner en marcha una insurrección, y lo hace contratando el barco inglés "Ward Jacson", pero la expedición fracasa.

(AIT). Bakunin, en septiembre de 1867, participa en el Primer Congreso de la Liga de la Paz y de la Libertad, entre los congresistas había Victor Hugo, Stuart Mill, Louis Blanc, Elisée Reclus y Giuseppe Garibaldi. En el Congreso Bakunin propone la creación de la Fraternidad Universal, y en su intervención hace un discurso a favor del socialismo y el federalismo. El pensador ruso propuso que la Federación de Municipios convirtiera provincia y la provincia nación y que las naciones sean el núcleo constitutivo de los Estados Unidos de Europa. Incluso el Comité Central de la Liga de la Paz y de la Libertad creó un órgano de expresión, Las États Unidos de Europa, un periódico que es dirigido por Elías Reclus. Bakunin residirá un tiempo en Suiza donde escribe Federalismo, socialismo y ateologismo.

Entre los años 1864 y 1867 se dedica a fomentar su organización secreta internacional y viaja por Italia relacionándose con Fanelli, Malatesta y Cafiero. En Nápoles funda el periódico Libertà e Giustizia, en el primer número expone su programa: "Esta sociedad tiene como objetivo la victoria del principio de la revolución sobre la tierra, con la disolución radical de todas las organizaciones existentes en la actualidad, religiosas, políticas, económicas o sociales, y la formación de una sociedad, primero europea y luego universal, basada en la libertad, en la razón, en la justicia y en el trabajo. "Son los años en que Bakunin redacta el Catecismo revolucionario.

En el Congreso de Berna de 1868 intenta que los congresistas de la Liga voten resoluciones socialistas. La propuesta de los ba-

La Internacional de hecho queda dividida en dos tendencias, una que se influenciada por el pensamiento de Marx y la otra, antiautoritaria o bakuninista. De hecho es en Suiza donde la rotura se hace efectivo en el Congreso de la Federación celebrado en La Chaux-de-Fonds en abril de 1870. Las secciones bakuninistas se adhieren a la Federación del Jura. Es el momento de que Europa vive la guerra de Francia con Alemania. La primavera de 1871 Bakunin apoya la Comuna de París.

El Congreso decide expulsar Bakunin y sus partidarios de la Internacional. El Consejo General de la AIT traslada su sede en Nueva York. El 16 de septiembre de ese mismo año, en el Congreso de Saint Imier (Suiza), las federaciones antiautoritarias rechazan las resoluciones de La Haya. La Internacional de hecho no sólo había roto sino que pronto acabaría desapareciendo.

La Conferencia Internacional de Londres plantea la cuestión de Bakunin dentro de la AIT y sobre sus relaciones con Netxàiev (implicado en actos terroristas). La división entre los partidarios de la acción política (marxistas) y los partidarios de la acción apolítica (baku-

Bakunin se retira en Locarno (Suiza) viviendo en una casa de Cafiero. El pensador anarquista aprovecha la tranquilidad para publicar libros como Dios y el Estado, El Estado y la Comuna y Estatismo y anarquía. En 1874 vuelve a participar en un intento de insurrección en Bolonia, pero tras el fracaso regresa a Locarno donde ya se quedó a vivir. En sus últimos años se dedica a traducir El Capital de Marx al francés. El uno de julio de 1876 Mijail Bakunin muere en Berna.

Artículo del escritor e historiador Ferran Aisa publicado en el núm. 162 de la revista Cataluña.

EL SINDICATO QUE SE ATREVE

AFILIATE A CGT

www.cgt.org.es

Jurídica

Nos despide el empresario y nos roba el gobierno

El castigo fiscal a las indemnizaciones por despido anunciado vamos a salir y ya no cabe decir "otra vuelta de tuerca" cuando ésta ha llegado

prevé entrará en vigor el día 01/01/2015 y que tendrá efectos retroactivos desde su anuncio el día 20/06/2014, esto choca con su posible inconstitucionalidad al tener efectos retroactivos, pero esa es otra historia; ya nos bajaron las indemnizaciones por despido en Febrero de 2012, pasando el cálculo a partir de esa fecha a 33 días por años trabajado.

ganen más de 20.000 €/año y muy especialmente cuanto mayor antigüedad se haya tenido en la empresa.

Pongamos el siguiente cuadro de EJEMPLO:

"Trabajador con una antigüedad de 15 años en la empresa, empezó a trabajar el 20/06/1999 y que fue despedido el 20/06/2014; siendo un despido disciplinario, declarado improcedente, por lo que se le abona el máximo legal para la indemnización por despido"

La previsión es que las indemnizaciones por despido dejen de estar exentas en IRPF, con un mínimo exento de 2000 € por año trabajado; afectando a todos los trabajadores que



por el gobierno en el marco de la penúltima reforma fiscal supone otro "palo" para los trabajadores, y digo palo, porque apaleados

hacer tope.

El pasado día 20/06/2014 el ministro Montoro anunció el anteproyecto de ley que se

SALARIO ANUAL	20000	30000	40000	50000	100000
INDEMNIZACION DESPIDO	30420	53157	70876	88595	177191
LIMITE EXENTO 15 AÑOS	30000	30000	30000	30000	30000
CANTIDAD A TRIBUTAR	420	23157	40876	58595	147191
% DE LA INDEMNIZACION A TRIBUTAR	1,38	46,56	57,67	66,14	83,07

Cultura libertaria

Documentales: Zeitgeist I y II

Documentales dirigidos por el productor norteamericano Peter Joseph acerca de las creencias e instituciones dominantes. Fueron hecho sin ánimo de lucro, y son es difundidos gratuitamente. La primera entrega tiene 3 partes:

- 1.Sobre el nacimiento de la religión cristiana y similitudes religiones antiguas.
- 2.Cuenta diferentes teorías sobre el 11-S y las guerras de los Estados Unidos.
- 3.Sobre el poder de los bancos mundiales y la evolución del sistema monetario.



La segunda parte del documental, esta dividido en 4 partes:

- 1.Sobre la conspiración del dinero, en un proceso inflacionista que esclaviza a la humanidad al trabajo rutinario.
- 2.Como la CIA y ciertas corporaciones económicas e industriales norteamericanas han dinamitado aquellos países en los que se han intentado socializar los recursos naturales.
- 3.Nos presenta el llamado proyecto Venus, una apuesta diseñada por tecnócratas "neoatenienses" en la que los únicos esclavos de la sociedad son las máquinas y los Robots. Los realizadores piden donaciones para The Venus Project.
- 4.Establece "lo malo del mundo" y nos propone medidas personales para contraatacar como: boicot a los bancos, Boicot a los medios de comunicación de masas, boicot militar, boicot a las compañías energéticas, rechazo al actual sistema político y formación de una masa crítica.

Solidaridad con el pueblo Palestino

Desde el anuncio por la Autoridad Palestina de su intención de constituir un gobierno de unidad nacional con Hamas, Israel ha puesto todo su empeño en socavar la reconciliación intra-palestina y reunificación política de Gaza y Cisjordania. Ha anunciado la construcción de más colonias israelíes en Cisjordania y en Jerusalén, y ha incrementado sus ataques contra la población palestina.



El pasado 12 de junio, estos ataques se intensificaron tras la desaparición de 3 colonos israelíes menores de edad, cuyos cuerpos fueron hallados 18 días más tarde en una zona entre la ciudad de Hebrón y el bloque de colonias de Gush Etzion. Desde el inicio de la búsqueda de los tres colonos, el Ejército israelí ha asesinado a 13 civiles palestinos, de los cuales 2 eran menores de edad, y ha herido a 90 personas, incluyendo 16 menores y 3 periodistas. Ha realizado 190 incursiones en ciudades, pueblos y campos de refugiados pa-

los autores de dichos asesinatos.

Israel no sólo se ha negado a liberar a los presos en detención administrativa en huelga de hambre, sino que ha aprovechado la desaparición de tres jóvenes colonos para encarcelar a más de 500 palestinos en toda Cisjordania. Además, como viene siendo costumbre, ha sometido a la Franja de Gaza a más de 100 bombardeos.

Netanyahu anunció que Israel le haría pagar un alto precio a Hamas, al que

lentos de colonos contra palestinos. Así, en la madrugada del 2 de julio, el secuestro y asesinato del palestino de 16 años Mohammed Abu Khdeir por unos colonos israelíes ha sembrado el pánico entre la población palestina indefensa ante el sistema racista que les discrimina y oprime.

Acostumbrado a quedar impune por sus crímenes de guerra contra el pueblo palestino, el gobierno de Israel tampoco parece asumir la responsabilidad que le corresponde en la muerte de los tres menores colonos al ser el arquitecto de la política colonial que utiliza a civiles israelíes como instrumento de anexión territorial. El trasvase de población civil israelí a los territorios ocupados constituye un crimen de guerra según la IV Convención de Ginebra y ha sido condenado por el Tribunal Internacional de Justicia de la Haya el 9 de julio 2004.

Hoy se cumplen 10 años desde que este tribunal internacional ordenó a Israel dismantelar el Muro de Anexión así como las colonias construidas ilegalmente, restituir las tierras anexionadas y reparar a los palestinos y palestinas por

los daños causados. A la comunidad internacional exigió que no reconociera ni prestara ayuda o asistencia a la construcción y mantenimiento del Muro y las colonias. Instaba también a los países de la ONU a actuar para poner fin a la situación creada por dichas infraestructuras.

Hoy exigimos el cumplimiento de este dictamen histórico, la suspensión del acuerdo de asociación entre la UE e Israel y la cancelación de todo tipo de cooperación militar y policial con el Estado colonial, criminal y de Apartheid israelí. Además, pedimos que las empresas españolas tales como ADIF, que alquila en sus estaciones, tiendas a la marca de cosméticos Premier, dejen de sacar beneficio del comercio o inversiones con empresas activas en las colonias israelíes, porque con ello se convierten en cómplices de crimen de guerra.

Rompamos el muro del silencio y de la impunidad.

Plataforma de Solidaridad con Palestina



lestinos, y ha asaltado casas, instituciones, universidades y sedes de ONG y revistas. Israel ha destruido las casas de las familias de los dos palestinos acusados del triple crimen sin que se haya demostrado que sean

acusado de estar detrás del secuestro, responsabilidad que este partido ha negado rotundamente. Los discursos que animan a las represalias se extienden entre la derecha israelí, lo que se ha traducido ya en ataques vio-

