

Anarcosindicalismo Activo Nº 3 - Junio 2014

metalurgicos.fesim@gmail.com

www.cgt.info/fesim

@cgtmetal





Conferencia ORP

CGT obtiene el reconocimiento de la conferencia



S. Sindicales

CGT-LKN Gestamp Bizkaia

2 1

metalúrgic@s

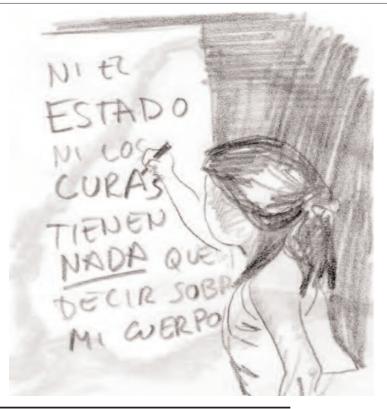
Boletin mensual de la FESIM

Dirección y edición:

Secretaría de Comunicación FESIM

Colaboran:

Secretariado Permanente de la FESIM, S. Sindical de CGT en Volkswagen Navarra, Sección Sindical de CGT en GM España S.L., Sección Sindical de CGT en Renaullt España S.A., Secretariodo permanente Confederal de CGT, Sección Sindical de CGT en Iveco Madrid, Sección Sindical de CGT en PSA Madrid, FEMEC, Sección Sindical de CGT-LKN en Gestamp Bizkaia, Sección Sindical Estatal de CGT en el grupo EADS, Sección Sindical de CGT en Ford, Sección Sindical de CGT en Nissan Barcelona, Gabinete de prensa de CGT-PV, Grupo de relaciones Internacionales de la FESIM, Grupo de Salud Iaboral del auto FESIM-CGT, Heriberto Tella (S. Metal Madrid), Tito Tricot (América Latina en Movimiento)



EDITORIAL

¿Jaque al rey...? Y ahora que Franco ha muerto... ¿Quién va designar el nuevo Rey?

"Desde CGT, ningún cambio sustancial esperamos de este régimen, aunque venga por "ley orgánica" y el dictador ya haya muerto"

uienes avalan este "cambio" de..."a rey muerto (o abdicado, -que es lo mismo-), rey puesto"... son los mismos que avalaron la Transición y se alinearon directamente con un régimen donde todo quedaba atado y bien atado, como para ni siquiera poder revisar, reparar y hacer justicia sobre el genocidio y masacre más grande habido en la historia después del de Camboya. Nosotros y nosotras NO olvidamos y exigimos Justicia con quienes son herederos y avaladores de este régimen.

Quienes avalan este "cambio" son los mismos que han sancionado la reforma

Constitucional del artículo 135 donde se asegura que siempre habrá dinero para pagar a los banqueros y acreedores de una deuda ilegítima y que no le corresponde a los ciudadanos y ciudadanas de este Estado. Son los mismos que no les ha temblado el pulso para hacer leyes como las Reformas Laborales y de Pensiones que condenan a la mayoría de la población a la precariedad, la exclusión y el sin-futuro a más de 1 millón de jóvenes actuales y las generaciones futuras.

Quienes avalan este "cambio" son quienes han creado las leyes de Impunidad, para no juzgar a criminales de guerra, de lesa humanidad y genocidas. Además criminalizan y meten en la cárcel a trabajadores y trabajadoras, sindicalistas o personas militantes de los movimientos sociales por el hecho de ejercer la libertad

de expresión, manifestación y/o huelga y, a los grandes empresarios (grandes defraudadores de la hacienda pública), a los banqueros y a los financieros, se les entrega todo lo público (educación, sanidad, cuidados, cultura, etc.) en forma de cientos de miles de millones de euros expoliados de lo común, de lo de todos y todas.

Quienes avalan este "cambio" ni siquiera son capaces de enterarse de que la mayoría más absoluta y aplastante de la población del estado español, ha dicho NO a este régimen, a todo el régimen: la jefatura del Estado, la forma de gobierno, el poder judicial, el poder empresarial, la partidocracia y el sometimiento a la Troika.

Su deslegitimación es proporcional al nivel de las leyes represivas y eliminadoras de derechos y libertades (Ley de Seguridad Ciudadana, Ley de Reforma del Mercado de Trabajo y de la Seguridad Social, Ley del Aborto, Ley de la Jurisdicción Universal, Ley de la Educación, reforma del Código Penal, Ley Financiera, etc...) que vienen sacando a golpe de BOE y nos retrotrae a sistemas totalitarios.

Desde CGT defendemos nuestro ideario libertario: autogestión, defensa a ultranza de las personas liautónomas bres y democracia directa. Este es el modelo de sociedad que defendemos y que queremos posible aquí y ahora, para una vida digna para todos y todas y con respeto por la naturaleza y el medio ambiente, a la vez que es la única garantía de que las siguientes generaciones tengan futuro.

SP Confederal

Automoción

La primera conferencia internacional de trabajadores del automóvil (CITA), cada vez más cerca

on la celebración los pasados días 8, 9, 10 y 11 en Barcelona, del 2º Encuentro del ICOG (Grupo de Organización de la Conferencia Internacional) se dio un paso importante en la organización de la misma, de cara a la gran cita, que será en Octubre del año que viene en Sindelfingen (Alemania).

De los 15 miembros que constituyen el ICOG, divididos en 9 delegaciones, estuvieron presentes delegaciones de Alemania (4 miembros), CSP-CON-LUTAS de Brasil (1 miem-**FESIM-CGT** miembros, aunque estuvieron presentes los 4 miembros del Grupo Relaciones Internacionales), Irán (1 miembro), y Turquía (2 miembros). El resto de los miembros del ICOG, representantes de las delegaciones de Alemania, Filipinas, Francia, Sudáfrica y Venezuela, no acudieron por diferentes causas.

Los asistentes recibieron la bienvenida por parte del S° General de la FESIM, Diego Rejón, del Sº de Relaciones Internacionales de CGT, Angel Bosqued, y del Sº General de Catalunva. Ermengol Gassiot, quienes valoraron la importancia del encuentro, y la importancia para CGT de ser los anfitriones del mismo.

También se sumaron a los actos y manifestación organizados por la FEMEC el día 9, como protesta por la desconvocatoria de Huelga General del Metal, y la firma del Convenio provincial del Metal de BarceCCOO.

Como resultado de los debates de las intensas jornadas de trabajo, se sentaron las bases organizativas de

lona, por parte de UGT y frecuencia) y dos Foros de Consorcio (Renault-Nissan v Volkswagen, este último junto con el Grupo Alemán de Hannover).

El objetivo de la Conferen-

internacionales de la CGT, tratará que participe el Sindicalismo de nuestro entorno internacional.

Nos queda un duro trabajo por realizar, y habrá cues-



la Conferencia, su estructura, la forma de financiación, la forma de establecer la ayuda a las Delegaciones con pocos recursos, etc., así como el reparto de tareas organizativas.

Hay que decir que prácticamente todos los planteamientos que se presentaron desde la FESIM fueron aprobados. Esto demuestra el acierto del trabajo previo.

La FESIM va a asumir un importante papel tanto en la organización de la Conferencia, como en el desarrollo de la misma, en la que nos encargaremos de coordinar dos de los Foros Temáticos (Salud Laboral y Contaminación por Radio-

cia, con la Asamblea de Delegados como principal marco de discusión y decisión (5 votos por cada Delegació, independientemente del número de Delegados), es tratar de sentar unas bases solidas para la unidad y coordinación en la lucha, de toda la Clase Trabaiadora en el sector del auto.

Uno de los principales cometidos del ICOG, será tratar de conseguir la mayor presencia de Delegaciones de organizaciones de lucha, de Sindicatos alternativos. representativos en sus respectivos territorios, cuestión ésta en la que la FESIM, a través y con la ayuda del Secretariado de relaciones tiones que se tendrán que debatir y aprobar en las sucesivas Plenarias de la FESIM, cuestiones que tienen que ver con la organización de la Conferencia, como por ejemplo la propuesta de los Foros Temáticos Principales, que nos ha correspondido a nosotros, o proponer Foros Secundarios y Talleres, posibilidades de financiación, y cuestiones ya del desarrollo de la Conferencia, como pueden ser la elección de los Delegados, los objetivos que nos marcamos, y en base a estos, los planteamientos a la Asamblea de Delegados,

Grupo de relaciones Internacionales de la FESIM.

Matsumoto tururú, seguimos aquí

atsumoto tururú a la calle te vas tú. ¿te acuerdas? Y ya ves si te fuiste, pero no a la calle, tú te fuiste a China, a "progresar". No te fuiste solo, se fueron también más de 2.000 compañeros de NISSAN, pero ellos se fueron a la calle, a "sufrir", que no es lo mismo. Hoy vuelves para ver el legado que dejaste, a ver cómo ha cambiado esta planta, una planta que según vosotros no tenia futuro con tantos trabajadores, o al menos eso es lo que nos intentaban vender desde esas altas oficinas. Vuelves con un contrato de Executive Vice President Manufacturing and Supply Chain Management. !Toma ya; aquí, ahora se lleva más el tipo de contrato temporal, sin tanto nombre.

Como toda la vida, verás que los coches se empiezan a fabricar en carrocerías y acaban saliendo por la planta de montaje. Verás también trabajadores que en el año 2.009 echaste a la calle, porque según vosotros aquí no había trabajo para tantos y llevan prácticamente desde que te fuiste encadenando contratos temporales. Verás que los planes de producción se

mantienen más o menos estables, año tras año, pero siempre con la amenaza de que van a bajar. Verás un montón de horas extraordinarias, verás un montón de sábados de trabajo. Prácticamente hacemos los mismos coches pero con unas cuantas personas menos. será porque trabajamos más horas, más días, porque tenemos que montar más rápido o porque no podemos disfrutar nuestros días de descanso. Será por algunas de esas cosas a las que llamáis PRODUCTIVI-DAD.

Te van a decir que hemos lanzado un vehículo eléctrico, la eNV200, y que espendientes lanzamiento del B12L (este es secreto, no lo vayas contando por ahí). Te van decir, que la planta ha cambiado mucho, que ya tenemos futuro, que nos llegan más producciones y que vamos trabajar a ritmo de 200.000 unidades al año. Te van a decir, que en Agosto ya no tendremos trabajadores temporales porque los quieren echar a todos/as. Bueno a todos/as no, habrá 170 que se salvarán de la quema, pero no porque los demás no sean necesarios. Lo que piensen los trabajadores, o su vida, es lo de menos, lo importante es el resultado económico.

Te dirán que en 2.011, se firmó el acuerdo de adjudicación del 1Ton Pickup, pero que todavía no está firmado el contrato de producción. Se ve que todavía no damos los costes necesarios. Eso sí, los trabajadores/as llevamos pagándolo más de tres años, ¿tu sí que lo entiendes, verdad? La teoría que manejamos nosotros, es que nos engañaron para realizar un referéndum que jodía las condiciones de trabajo y algunos caveron en trampa. También vas a saber, que después de vacaciones, trabajaremos en solo una línea de trabajo, en la L-1, en la que pasarán todos los vehículos, por lo que te dirán que habrá un excedente de más de 200 trabajadores/as. Te dirán también que tienen un floting, que es de los trabajadores, retenido, que no saben si nos lo van a devolver después del verano, porque dicen que bajará la producción. El Convenio dice que se revisará y justificará a principios de año. Te dirán que no nos quieren devolver los 4 días que nos quitaron de productividad, que se los quieren quedar, porque la bajada de producción igual ya no se produce este año y se desvía al año siguiente, el Convenio tampoco dice eso, pero que no hay problema, aquí nadie se va a quejar. Como ves la Dirección hace lo que le sale del forro y aquí aplaudimos para "enchufarnos". Cero Emisiones / Cero discusiones, tócate los cojones.

Pero desde la CGT también tenemos que decirte algo, tenemos que decirte que entre tus logros para conseguir esta gran promoción que has tenido, fue dejar a más de 2.000 familias sin trabajo, que contrataste un mercenario que te hiciera el trabajo sucio o que pretendiste realizar una limpieza ideológica en la planta de Barcelona, y eso no nos gusta, y eso nunca se nos olvidará.

Pero como ves, continuamos aquí, intentando que esto cambie, incitando a los trabajadores a defender su dignidad, su trabajo, a no agachar la cabeza y a levantarse cada vez que nos golpeáis. Y mientras esté esta idea, estará la CGT.

S. Sindical de CGT en NISSAN (Zona Franca, Barcelona)





CGT organiza una coordinadora de secciones sindicales en el Parque Industrial de Ford-Almussafes

as condiciones laborales que padecen los trabajadores y

trabajadoras de las empresas proveedoras y contratas de servicios de la multinacional Ford son el motivo que ha movido a la Confederació General del Treball a retomar una coordinadora que en el año 2008 se enfrentó a la imposición de decenas de ERE. Seis años después, la reestructuración de modelo emprendida por multinacionales con el pretexto de la crisis-estafa, deja sentir su efecto en un polígono industrial marcado por la lógica implacable de las ganancias para los accionistas. Ford controla, maneja y exprime a contratas y proveedoras a base de empeorar salarios y aplicar precariedad, algo que cuenta con la eficiente complicidad de UGT. Este sindicato actúa en el clúster industrial más importante del País Valenciano con el estilo genuino de los verticales de la dictadura.

Lear, Benteler, Ford, Outsorcing, Acciona... son algunas de la empresas cuyas plantillas sacan adelante la actividad económica del Polígono Industrial Juan Carlos I, el clúster industrial creado a partir de los años setenta en torno a la automovilística Ford en la comarca valenciana de La Ribera Baixa.

Pepi Cercós, Secretaria de Acción Sindical del sindicato del Metal, Energía, Minerías y Químicas de CGT en Valencia (MEMQ-V), informa que, desde el pasado mes de abril y "tras valorar que la situación es ya insostenible y se hace imprescindible denunciar y luchar contra la esde explotación impuesta a marchas forzadas por Ford y otras multinacionales", MEMQ-V ha impulsado una Coordinadora de Secciones Sindicales de CGT en el Parque Industrial de Ford-Almussafes.

Así, tal y como denuncia la Sección Sindical de CGT en Lear (multinacional proveedora de asientos para Ford), "se generalizan aceleradamente condiciones inasumibles y, además, se legitima la precariedad con la firma de convenios entre empresa y la UGT. La forma de actuar es

siempre la misma. En el caso de Lear, la plantilla tiene vigente un convenio a medida para Ford. En él no se garantiza el empleo, a partir de diciembre de 2015 no hay ni siquiera garantía de los puestos de trabajo actuales, existe una doble escala salarial con diferencias de hasta 5.000 euros al año. Incluso se renunció al incremento del IPC, por no hablar de que el plus distancia es injusto y que la empresa acaba de aplicar un ERE temporal aceptado por

En Benteler Jit, suministradora de piezas, las denuncias en torno a las medidas impuestas por empresa y UGT radican también en un convenio, al que se opuso CGT, que pone negro sobre blanco una serie de medidas propias del franquismo: doble escala salarial con rebaja del 25% para las nuevas incorporaciones cobrando el mínimo legal del Convenio del Metal sin plus transporte; subida del IPC inferior al 1,5%; contrataciones a través de ETT con las que los trabaiadores cobran horas extras al precio de las ordinarias; jornadas de trabajo en las que no se respetan los descansos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores; altos ritmos de trabajo; sacrificio de la calidad de los puestos de trabajo de la ergonomía y la seguridad... Y en consecuencia, incremento de las lesiones de las que no se hace responsable la empresa.

Ante todo ello, CGT apuesta por encauzar la fuerza y el potencial de trabajadores y trabajadoras hacia la lucha unitaria contra las imposiciones de las empresas, imposiciones que destruyen los logros conseguidos por la mayoría tras décadas de pugna por una sociedad más justa.

En esa dirección ha comenzado a trabajar la Coordinadora desde la que se invita a participar a todos aquellos empleados conscientes que deseen poner en práctica la solidaridad, el apoyo mutuo y la organización.

Gabinete de Prensa CGT-PV

Por un convenio digno en Gestamp Bizkaia

I pasado miércoles 4 de junio nos hemos vuelto a reunir con la empresa para la negociación del convenio de empresa. Como decíamos en la última nota, en las reuniones anteriores la empresa no había traído ninguna respuesta a nuestra plataforma ni había presentado la suya. Le emplazamos al día de hoy para que así lo hicieran.

Pues bien después de más de dos meses con nuestra plataforma en su haber, y después de tres reuniones su respuesta a nuestra plataforma se resume en lo siguiente:

Un convenio para tres años......Con CONGELA-CION SALARIAL para los tres años......AUMENTO DE JORNADA DE 40 HORAS... NO a todas las mejoras o cambios que proponemos NO a todo lo que suponga coste por muy poco que sea.....en fin, toda una propuesta.

El comité considera que a estas alturas la empresa tenga la desfachatez de presentar una propuesta de ese tipo es una tomadura de pelo en toda regla a este Comité y a toda la plantilla, y una

muestra inequívoca de que esta dirección no quiere negociar sino imponer sus paupérrimas condiciones a todo el personal.

Por todo ello, el Comité de Em-

presa, hoy miércoles 4 de junio ,ha empezado con la primera de las concentraciones que hará delante de las instalaciones de la empresa en demanda de un convenio justo para la plantilla de Gestamp Bizkaia.

Esta semana y durante la se-



mana que viene seguiremos movilizándonos como Comite de mpresa e informaremos a la plantilla con más profundidad, así como le haremos planteamientos de movilizaciones futuras.

CGT-LKN Gestamp Bizkaia



Volkswagen Navarra, ¿Rejuvenecimiento, o envejecimiento de la plantilla?

a Disposición adicional 5ª del VIII Convenio Colectivo recoge textualmente:

5°- REJUVENECIMIENTO DE LA PLANTILLA.

"Dada la importancia que tiene el rejuvenecimiento de la plantilla y la mejora de las condiciones de trabajo, ambas partes abrirán una mesa de trabajo con el objetivo de acordar antes de finalizar el primer semestre del próximo año un nuevo acuerdo de prejubilaciones. Dicho sistema tendrá en cuenta los cambios legislativos y estará en línea con el coste asumido por la empresa en las fórmulas anteriormente utilizadas.

Respecto a los coeficientes correctores, ambas representaciones se comprometen a estudiar, entre otros factores, el trabajo en línea mecanizada a tiempo medido y el trabajo a turnos, para establecer un coeficiente corrector que posibilite la salida anticipada mediante baja voluntaria. Se estudiará además la posibilidad de aplicar la jubilación parcial y el contrato de relevo como sistema de rejuvenecimiento de la plantilla."

En la actualidad hay más de 70 trabajadores que han cumplido o cumplen 61 años durante el año 2014, y que en las condiciones anteriores ya estarían prejubilados, sumando a estos los que en 2014 cumplen los 60 años. Esto es una clara muestra de que no se está rejuveneciendo la plantilla sino que por el contrario se está envejeciendo, dejando en evidencia el preámbulo

de la Disposición adicional 5ª del VIII Convenio Colectivo.

En dicha Disposición se habla también de la posibilidad de estudiar la aplicación de la jubilación parcial o contrato de relevo, donde además de poder acceder a la jubilación a la edad real con el 100% de la pensión, facilitaría la incorporación de trabajadores relevistas con la consecuente generación de puestos de trabajo. No podemos obviar que en diferentes asambleas y en repetidas ocasiones se ha cacareado pidiendo la aplicación de unos índices reductores para el trabajo en línea a tiempo medido y trabajo a turnos, que en la redacción del Convenio viene reflejado como "coeficiente corrector que posibilite la salida anticipada" y que todo ello se negociará en el primer semestre de 2014.

Pues bien, ya falta menos de mes y medio para acabar el semestre y en las mesas de trabajo no se ha hecho ni una sola propuesta para desbloquear este asunto, pero "radio macuto" ya se está encargando de retransmitir tanto por las cadenas como a la opinión pública que para San Fermín, los compañeros que tengan 61 años se irán de la empresa.

¿En qué condiciones se van a prejubilar? Pues no lo sabemos, pero por las noticias que llegan consistirían en bajas voluntarias, sin posibilidad de acceder a la prestación por desempleo y teniendo que suscribir un convenio especial con la Seguridad Social que rondaría los 900 € mensuales

hasta la edad real de jubilación anticipada, que no sería en ningún caso antes de los 63 años.

A esto hay que añadir que el 60% de la posible indemnización tributaría a Hacienda, a la que habría que añadir el salario percibido durante el año y a esta cantidad se aplicaría más o menos y según casos alrededor del 25%.

No podemos olvidar en ningún caso que cualquier modificación legal (últimamente las ha habido muchas), sería de aplicación para éstos trabajadores y no queremos ni pensar que podría ocurrir si modificaran la Ley suprimiendo la edad de jubilación anticipada.

Pues tenemos que tener claro que todas estas situaciones se podrían dar si las prejubilaciones se producen tal y como se escucha por las cadenas que se van a producir.

¿Por qué la empresa no quiere hablar de contratos de relevo? Pues porque la mayoría de los puestos de trabajadores que se prejubilen van a ser amortizados, y en consecuencia no van a necesitar otros trabajadores para realizar esos puestos. Esto es una de las consecuencias que traen las sugerencias y las eficiencias de las que algunos se sienten tan orgullosos.

Pero tampoco podemos olvidar que en el anterior Convenio en la Disposición adicional tercera decía "que las prejubilaciones pactadas y las bajas vegetativas serán cubiertas mediante contratos eventuales en fijos", y que en el redactado del VIII Convenio ha desaparecido.

La consecuencia de todo ello no es otra más que esta empresa pretende envejecer la plantilla prejubilando a los trabajadores con 61 años, que le salga gratis y para más inri sin ningún compromiso si se modifica la Ley.

Esta es la empresa social que pretenden vendernos, dejarnos al albur de modificaciones de Ley que en ningún caso han de ser beneficiosas para los trabajadores.

Este es el reconocimiento de esta empresa después de toda una vida laboral, que en algunos casos superan los 43 años de antigüedad, y este es el reconocimiento que tiene esta empresa con quienes se han dejado la salud entre estas paredes.

Propuesta de CGT:

- 1º.- Acordar la jubilación parcial con contrato de relevo al 75%.
- 2º.- Aplicación de los coeficientes correctores para cubrir el 25% que debería trabajar el relevado, garantizando que el trabajador tipo no tenga que venir a trabajar.
- 3°.- Quién con su coeficiente reductor supere este 25% se le aplique al prejubilarse antes, con el coste para la empresa.
- 4º.-Acordar con la empresa una cantidad económica que posibilite la salida anticipada al cumplir los 60 años, accediendo al contrato de relevo a los 61 años.

CGT-LKN Volkswagen Navarra



CGT replica al director de Personal de Ford

"Afirma que la fábrica sí es un lugar donde el trabajo supone arrastrar una dura cadena"

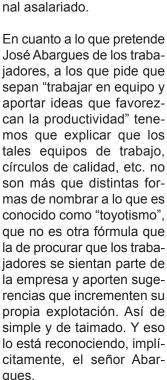
a CGT considera que los ritmos de trabajo y la desregulación de la jornada laboral, pactada por la mayoría del Comité, suponen un grave deterioro de las condiciones laborales y un evidente riesgo para la

tando en las primeras décadas de actividad en la fábrica. En estos momentos la extenuante jornada laboral puede ser prolongada, tanto la diaria como la semanal, las pausas cambiadas de horario, los relevos

plantilla, aquellos que lo hacen con recomendaciones de peso o llanamente "enchufados" (tanto por la parte del sindicalismo mayoritario como de los propios directivos) sean excluidos rápidamente de

Más bien da la sensación de que este directivo está pensando en voz alta y explica la vieja norma del capitalismo, que no es otra que apostar por esclavos dóciles que no reflexionen ni pongan en duda las injustas leyes del mercado.

Desde CGT queremos recordar a estos ejecutivos sin sentimientos que la universidad no es una fábrica de mano de obra especializada para las empresas; el sistema educativo debe preparar a los jóvenes para que sean personas con formación humana y científica, con capacidad de pensar y analizar la realidad y el mundo en el que vivimos. La preparación del personal para las tareas específicas de cada puesto de trabajo es una responsabilidad del empleador, que será quien se beneficie de la plusvalía que generada por su personal asalariado.



Sección Sindical CGT-Ford



salud de los trabajadores.

Ante las declaraciones del director de Personal de Ford-Almussafes, José Abargues, publicadas en el diario Levante el día 29 de mayo, la sección sindical de CGT en Ford desea hacer algunas aclaraciones a lo manifestado por el alto directivo de la firma del óvalo.

En primer lugar queremos informar que las condiciones de trabajo en la factoría valenciana, lejos de mejorar, son cada día peores. Y no es solamente que los ritmos y las cargas de trabajo aumenten sin control alguno por parte de la representación sindical, es que también se están derogando las mejoras que la plantilla había ido conquis-

para necesidades fisiológicas son más escasos, etc. Desde julio de 2013 incluso han desaparecido los comedores, y la pausa de media hora para la comida, el descanso y la convivencia con los compañeros, ha sido sustituida por una pausa de 15 minutos en los que apenas queda tiempo para picar algo y regresar a la línea de producción... igual de cansados y mal alimentados. Todos los derechos han sido sacrificados para aumentar la explotación de los trabajadores y los beneficios de los accionistas.

Si fuera cierto que el trabajo de las cadenas no es tan duro como estamos afirmando, no se entendería que de los nuevos contratados que se incorporan a la tareas de producción en las líneas de montaje, con independencia de la formación que posean. Sin embargo, otros trabajadores con 30 años de experiencia y con unos conocimientos demostrados, son sistemáticamente discriminados y marginados de cualquier promoción profesional, simplemente por sus ideas o por no tener el "enchufe" necesario en Ford.

Otra cuestión que nos llama poderosamente la atención es que el señor Abargues abogue por empleados sin formación universitaria, como si los conocimientos y saberes reconocidos en un título fueran un lastre de cara al desarrollo de las tareas que se encomienden a los nuevos trabajadores.

個

Nuevo despido por valoración



I despido del trabajador Carlos Luque Escabias, tras más de 15 años en la empresa, por su indignidad viene a poner una pieza más del sistema de represalias que emplea empresa. Compañero nunca amonestado ni apercibido, sin absentismo, cumpliendo con sus obligaciones laborales, trabajador quereclamaba lo que él creía justo manifestando sus opiniones.

El sistema de valoraciones no es objetivo, como tampoco lo son algunos de los mandos y mucho menos el departamento de RRHH, que no se ponen de acuerdo a la hora de explicar qué incluye cada apartado. Están sujetos a la subjetividad de quien y a quien se evalúa. Con el entramado corrupto, de favores y prebendas que tiene esta empresa laboral y sindicalmente, difícilmente se puede dar objetividad.

Carlos denunció verbalmente y por escrito el problema que sentía con sus mandos, de hostigamiento por un lado y de descrédito por otro, sin dignarse a darle explicaciones cuando las pidió. La empresa no puede seguir ignorando que hay responsables que no saben hacer su trabajo, sin poner en orden seguridad, calidad y producción. No todo es látigo y producción.

Quien hace una valoración sabe sus consecuencias y si la hacen para dejar a un trabajador, padre de familia, en la calle saben lo que hacen. Y esos responsables tienen nombre y apellidos.

CGT denunció ante la Inspección de Trabaio el sistema de valoración volverá hacerlo, dado que no nos dejan otro camino, conflictos que deberían ser de toda la plantilla y que desde otros ámbitos sindicales se ignora conscientemente o se boicotea. Los podemos trabajadores hacer mucho más, no colaborando con aquellos que nos maltratan, denunciando las situaciones de abuso, inseguridad, de aplicación de condiciones de trabajo y tiempos de trabajo que consideremos ilícitos. Tenemos que sacudirnos la idea de que somos empresa como ellos, porque no es verdad, así lo demuestra los despidos por valoraciones, enfermos y los trabajadores de más de 60 años. Vamos a defender a Carlos como a cualquier trabajador con todas las armas posibles, y en ese camino estaremos con quien quiera estar con nosotros.

Juicio jornadas flexibilidad negativa mayo 2013

El pasado día 7 de Mayo tuvo lugar el juicio ante la denuncia interpuesta por CGT por incumplimiento de preaviso en jornadas de flexibilidad. El puente de mayo de 2013 los trabajadores sufrimos por enésima vez las consecuencias de los conflictos económicos y empresariales de Fiat con el grupo Selmat.

Cuando estábamos disfrutando de nuestros días de descanso marcados en calendario, fuimos avisados vía sms, what sapp, telefónicamente, etc, de que no se trabajaba el lunes siguiente y el mismo lunes que no se trabajaba el martes. CGT entendía, y sigue manteniendo, que la empresa incumplió lo acordado en materia de preaviso y que debía descontarnos 8h. de la bolsa de horas negativas que acumulábamos.

Recordar que en esas fechas hubo reivindicaciones en el mismo sentido por CC.OO. firmante del convenio, y que muchos trabajadores, incluidos de CGT. hicimos nuestras esas reivindicaciones. Parece que aquello ya pasó. UGT dio por buena la actuación de la empresa y no quisieron denunciar, aún reconociendo lo razonable de nuestras reivindicaciones. Ninguno apareció ni en la conciliación ni en el juicio.

El juez, sin entrar a valorar el fondo, ha desestimado nuestra demanda por lo cual VAMOS a RECURRIR pues estamos convencidos de lo justo de la reivindicación.

Independientemente de nuestro planteamiento más que crítico con la flexibilidad, cuando se trata de defender los derechos de los trabajadores no vamos a cejar en nuestro empeño. Firmemos o no firmemos, el convenio nos lo aplican a todos. Cada cual que asuma su responsabilidad. Antes de llegar a denunciar, C.G.T. intenta acordar, pero siempre desde la ética de favorecer lo colectivo y desde la convicción de lo justo de nuestras reivindicaciones. Que la empresa nos hostigue y los otros sindicatos callen, utilizando el nepotismo como práctica de relaciones laborales, que se nos excluya y boicotee por parte de RR.HH. y los otros sindicatos, serán obstáculos con los que tendremos que apechugar. Pero nunca dejaremos de hacer lo que creemos que es lo más justo.

@cgtmetal

Fiat vulnera los derechos laborales

No hace falta irse a Italia para decir que Fiat vulnera los derechos sindicales. Aquí en Madrid y en Valladolid también y no dicen nada. La empresa ha sido requerida por la Inspección de Trabajo en numerosas ocasiones por excluir a CGT de información, reuniones, negociación, etc. Porque esos derechos no son de CGT, son de todos los trabajadores. La política sindical del grupo Fiat a través de "la vía marchionne" es perseguir, aislar y vulnerar los derechos de aquellas opciones sindicales no dóciles a sus intereses y que no firman sus acuerdos. Buscan el abandono por agotamiento y por imposibilidad de realizar acción sindical. No le pasa sólo a la Fiom en Italia, les pasa a todos los sindicatos alternativos. Y allí los sindicatos corporativos son protagonistas de esas prácticas, como aquí lo son los mayoritarios en lveco y en otras fábricas y sectores. Y es que el poder corrompe a quien lo detenta y degrada al que se somete

Seccion Sindical de CGT en Iveco, Madrid



CGT evita que se baje el salario a los trabajadores repescados en Renault

I último comunicado perpetrado por el Comando COMVI (UGT, CC.OO., Y CCP) DEMUESTRA CLARAMENTE EN MANOS DE QUIEN ESTAMOS. La verdad es que en CGT nos sentimos desconcertados tras haberlo leído. No sabemos si morirnos de la risa o perecer ahogados en llanto.

Porque que tres organizaciones firmantes de un atentado en forma de Convenio Colectivo contra los trabaiadores de Renault. digan más de un año después que uno de sus "logros" lo han analizado en profundidad y se hayan dado cuenta ahora que se tarda 5 años y medio en consolidar la categoría de oficial de tercera, es para cortarse las venas. PRI-MERO FIRMAN, Y DES-PUÉS ANALIZAN. Vamos a ver: Se reúne la Comisión Negociadora a finales de 2012 con el intento por parte de la Representación de los Trabajadores (o al menos de CGT) de llegar a algún acuerdo beneficioso para el conjunto de la plantilla, v estos iluminados firman algo que analizan cuando el nuevo convenio ya está en vigor. Ole, ole y ole.

De todas formas hay un hecho positivo en todo esto. CGT denunció esta situación hace meses ante la empresa y ante el resto de organizaciones. En el caso de Palencia, el pasado 14 de Febrero trasladamos esta problemática ante la Junta de Portavoces del Comité. El día 21 del mismo mes UGT, CC.OO y CCP nos contestan diciendo que el convenio está muy claro,

que el problema no existe y que lo planteemos CGT en solitario ante el Intercentros. Eso hacemos, y con fecha 12 de Marzo, entregamos un escrito (se adjunta) al Secretario del Comité Intercentros para que convocase al órgano con el objeto de tratar ese problema ENTRE TODAS LAS ORGANIZACIONES, y no llevarlo únicamente CGT. No

Por lo tanto, todos aquellos trabajadores que hayan sido contratados en cualquier factoría de Renault-España y que durante la vigencia del anterior convenio hubieran sido trabajadores de Renault, tendrán el mismo salario que en su último contrato.

Lo que no ha sabido pelear

desde CGT trasladamos a la Dirección nuestra satisfacción por el nuevo método de convocatoria que se está empleando, porque así el conjunto de la ciudadanía se pone al corriente de lo que se cuece en esta casa. Aunque nos gustaría que el "mensajero" informase al Comité al mismo tiempo.

También trasladamos a la



solo no nos ha contestado (será para no molestarnos) sino que UGT, CC.OO y CCP, en lugar de mostrar su disposición para reunirse se han ido corriendo a una COMVI (donde no está CGT por no haber firmado la traición que supone el convenio) para solucionar el problema dialogando con la empresa. Debemos agradecer que hayan tomado nota de la alerta levantada por CGT y lo hayan solucionado sin molestarnos. Ahora entendemos lo efectivos que somos en nuestra organización. Cualquier problema que planteemos CGT, será UGT. solucionado por CC.OO y CCP, y este fenómeno lo podremos presenciar hasta que lleguen las elecciones sindicales.

el comando COMVI es la problemática de los compañeros que hayan trabajado en Renault antes del 2010: La empresa NO les va a aplicar el acuerdo. Tampoco explican si el tener el mismo salario que en su último contrato implica que la categoría que ostentaban quede consolidada: La empresa NO la va a consolidar. Si la negociación se hubiese desarrollado en el Intercentros, CGT habríamos podido pelear estas cuestiones.

Con respecto a la reunión del Pleno del Comité de Empresa de Valladolid, mantenida con la empresa y convocada por El Norte de Castilla y la Tribuna del Auto una semana antes,

empresa la pregunta sobre si los compañeros que trabajan sin cobrar durante 3 semanas (Renault Experience) iban a ser contratados con motivo del incremento de actividad en K-4. La Dirección respondió que los tendrían en cuenta (toda una respuesta para despejar dudas). Sobre los problemas de conciliación que puede suponer para muchos trabajadores entrar en un sistema de rotación Mañana-Tarde, CGT solicitamos a la empresa que respetase la situación particular de los compañeros, de no hacerlo, CGT solicitará una segunda reunión para tratar esos casos y dar una solución.

CGT Renault



10 metalúrgic@s

@cgtmetal

La "Via Marchionne" parte II

El modelo "FIAT-MARCHIONNE" y la ofensiva contra el marco de negociación colectiva y el sindicalismo de clase combativo

a primera de las ofensivas que lanzó La Fiat de Marchionne fue contra el entonces marco de negociación colectiva en Italia. Se utilizó, como después han utilizado otras empresas del sector. los anuncios de nuevas inversiones y de nuevos modelos para realizar esa embestida en las fábricas italianas de Mirafiore (Turín) Pomigliano (Nápoles) para chantajear en toda regla a los trabajadores forzando la firma de dos conlaborales de venios empresa, tras referéndumsextorsión, distintos al margen del convenio nacional del metal italiano. Un ataque en toda regla contra el marco de negociación colectiva italiano por parte de la principal empresa del país que "creo escuela" y que conllevaba que la ruptura con los convenios nacionales por parte de las empresas se extendiesen, que los convenios nacionales se "flexibilizaran", o que se vacíasen hasta tal punto de contenido dejando de tener sentido. Lo que ha pasado posteriormente en el resto de Europa, España incluida, con las reformas laborales.

El plan de Marchionne tiene un segundo objetivo no menos importante: marginar de una vez por todas a los sindicatos más críticos y combativos con sus políticas y métodos. En el caso de Italia a la FIOM -federación del metal de la CGIL-. COBAS y sindicatos mas modestos pero igualmente combativos. En el caso español a la organización más crítica con sus políticas, el sindicato CGT. El plan Marchionne busca un sindicalismo corporativo de impronta norteamericana.

Estos dos aspectos son la base para neutralizar a la clase obrera y trabajadores de los centros fabriles del grupo y llevar a cabo sin molestias el punto fundamental de sus objetivos. En el 2010, Marchionne anunció un ambicioso plan de futuro para las operaciones de producción de automóviles de la FIAT en Italia, que bautizó como el plan "Fabrica Italia". (la flexifactoría de la que habla el plan 3.000.000 de Anfac). plan consiste en transformar la producción italiana, hasta ahora orientada principalmente al mercado intenacional, en una plataforma flexible de exportación hacia el mercado exterior. Y lo mismo con las distintas factorías del grupo en Europa.

Marchionne prometió que si los trabajadores italianos -a los que tildó de "improductivos"- mostraban disposición a cambiar su "ética de trabajo" y a seguirle en su visión de "Fabrica Italia". "concedería" a cambio a las plantas Italianas de la FIAT la producción de nuevos modelos de automóviles, con inversiones de hasta 20.000 millones de euros a medio plazo, que garantizarían el futuro del empleo en todo el sector. Las consecuencias: el duro aiuste de empleo en Italia posteriormente. En la misma línea se produjeron en España los acuerdos entre el grupo y los sindicatos UGT y CC.OO. (excluyendo naturalmente a CGT) que se llamaron ACUERDO MARCO.

En él se santificaba el modelo de relaciones que que-

presas en la órbita del grupo. Todo ello se unía las



con las cúpulas sindicales, protagonismo de las federaciones de industria de los sindicatos CC.OO. y U.G.T. al margen de comités de empresa, secciones sindicales, CGT y por supuesto al margen de los trabajadores. Se vinculaba a la negociación del convenio y teóricamente se "garantizaba" producción y el empleo en todas las factorías del grupo en España y lo que era mas importante, el reconocimiento y la introducción del WCM, sistema pseudo científico de explotación que segaba de raíz derechos conquistados tras duros años de lucha. Posteriormente eran cerradas Comesa dedicada a cajas de cambio, la planta de producción de autobuses e ingenieria de Barcelona (Irisbus) así como duros

ajustes de plantillas de em-

nes que liquidaron o precarizaron cientos de puestos de trabajo.

Para poner su visión en marcha, Marchionne siempre actúa de la misma forma. Condiciona la concesión de la producción y de nuevos modelos por una parte a las ayudas públicas de gobiernos y administraciones, no dudando en utilizar sibilinamente a los propios trabajadores en su desesperación contra esas administraciones para conseguir ayudas, y a una reforma radical de las condiciones de trabaio v de las relaciones laborales en las fábricas que le permita tener las manos libres para desarrollar convenios de empresa propios y crear su propio marco de representación sindical de empresa y relaciones laborales en el



caso de Italia acabando con el sistema conocido como RSU (Representación Sindical Unitaria). El sistema RSU no gustaba a Marchionne que manifestaba que hacia la fabrica "ingobernable" por dos razones fundamentales. "Primero, porque le obliga a negociar también con sindicatos que no firmen sus convenios de empresa. Segundo, porque concede a los sindicatos que no son parte de sus convenios de empresa una libertad "ilimitada" de agitar a los trabajadores dentro de las fábricas contra los acuerdos".

Las experiencias en España son igual. Con una representación en Madrid del 20% tras ataques continuos por parte de la empresa, en colaboración con CC.OO. y U.G.T. v mas del 10% en Valladolid se utilizan todos los medios, incluidos los ilegales como manifiestan las resoluciones Inspectoras y sentencias judiciales, para impedir el ejercicio de la actividad y la libertad sindical en las factorías del grupo. De esta forma lo que busca la Multinacional según el plan diseñado por Marchionne, y en el caso de Es-

abrazado CC.OO.y U.G.T. que leveron muy bien sus intenciones, es este sistema que concede el derecho de representar a los trabajadores exclusivamente a los sindicatos que hayan firmado un convenio con la empresa. A cambio obtienen el monopolio no solo de representación si no las prácticas clientelares de contratación. ascensos, puestos...y no pocos privilegios sindicales. Marchionne, y Fiat, luego CNHI, buscan una declaración sindical sin condicio-**UAW** nes como la americana.

"En el marco de la competencia global, la única vía que garantiza la seguridad del empleo es fabricar los productos mejor calidad v ofrecer los mejores servicios al mejor precio para el consumidor. Para promover el éxito de nuestros empleadores, la UAW esta comprometida con la innovación, la flexibilidad. producción eficazmente ajustada, los niveles más altos de calidad mundial y la reducción continua de costes. A través del trabajo en equipo y la solución imaginativa de los problemas, construimos nuestra relación con los empleadores sobre la base del respeto, objetivos compartidos y la vivencia de una misión común"

Así Fiat-CNHI frente al problema de sindicatos "problemáticos", en el caso de España C.G.T. simplemente ha decidido adoptar una estrategia para aislarlos y expulsarlos de sus fábricas en connivencia numerosas veces con los otros sindicatos.

Frente a los refrendos en Italia en España se utilizaba los convenios de EFICACIA LIMITADA que buscaban desgastar a CGT en particular y a los trabajadores en general legitimando acuerdos en los que se preguntaba si estaban dispuestos aceptar v adherirse individualmente a un nuevo convenio de empresa. cambio de garantizar las nuevas inversiones y el futuro de sus puestos de trabajo.

He aquí un ejemplo inmejorable del significado del concepto de "libertad" en la economía de "mercado" por el cual el trabajador es "libre" de escoger entre la pérdida de su puesto de trabajo o un acuerdo con el patrón que rebaja sus derechos. Para el "mercado", los trabajadores son también "libres" para vender su libertad, va que aceptando el nuevo acuerdo los trabajadores se negaban a sí misel derecho mos protestar, disentir o ir a la huelga en contra de lo aceptado en tales condicio-

En definitiva dos vías definen esa estrategia. La primera de estas se refiere a cambios en las condiciones de trabajo en sí. La segunda se refiere a lo que a los patronos les gusta llamar cambios en la "gobernabilidad" de la fábrica, o cambios en el marco de la representación-libertad sindical. En España con cierta resistencia a ese respecto por la actividad sindical de CGT o por una legislación, cada vez menos a través de las reformas laborales, ligeramente protectora de esas cuestiones.

Heriberto Tella González Sindicato del Metal de Madrid

Isma y Miguel Libertad

I pasado 5 de junio se celebró, en todo el estado español, una jornada de lucha y de apoyo a Isma y Miguel.

Como ya sabéis, el pasado 22 de Marzo, millones de personas impregnamos de dignidad las calles de Madrid, y el final de la jornada, como no podía ser de otra forma, fue totalmente boicoteado a base de porrazos y pelotazos de gomas por parte de la UIP. Durante las cargas policiales fue detenido Miguel, madrileño de 21 años, el cual ingresó en prisión preventiva, a pesar de contar con arraigo

familiar y social, y carecer de antecedentes penales, razones que harían innecesaria una medida tan extrema para garantizar su asistencia al proceso judicial.

La historia no acaba aquí, ya que días después, la operación policial denominada Puma-70 continua la cacería, deteniendo y acusando a otras 10 personas relacionadas con el 22M, declarando prisión preventiva a Ismael, madrileño de 18 años.

Desde CGT no sólo participamos en la pasada jornada de lucha, si no que diariamente



y de forma radical exigimos la puesta en libertad tanto de Isma como de Miguel, así como la absolución de todos los detenidos relacionados con el 22 de marzo.

Desde CGT consideramos que tanto Isma como Miguel, son dos cabezas de turco, utilizadas por la policía y el estado para impregnar el miedo entre la población.

Si quieren que nosotros sintamos miedo, es porque ellos lo tienen. Hagamos que los responsables de estas detenciones y los responsables de nuestra miseria sientan miedo de un pueblo organizado y dispuesto a luchar.

¡¡QUE EL MIEDO CAMBIE DE BANDO!! ISMA Y MIGUEL LIBERTAD YA

L@s metalúrgic@s de Barcelona se movilizan por un convenio digno

n la mañana del pasado 9 de Mayo, la Federación Metalúrgica de Catalunya de la CGT (FEMEC) celebró una manifestación por las calles de la ciudad.

El objetivo de esta movilización es denunciar ante la patronal y antes los sindicatos firmantes, su última puñalada a l@s trabajador@s metalúrgicos de la provincia, desde CGT la consideramos una traición a la clase trabajadora, así como un burla hacia la misma por la tomadura de pelo que ha supuesto las huelga convocadas por los sindicatos mayoritarios, las cuales fueron desconvocadas tras la firma de un acuerdo miserable.

Alrededor de 500 personas han asistido a esta manifestación, la cual ha partido desde la sede de la patronal Foment del Treball, bajando por Vía Laitena, con cierta tensión al pasar por la sede



de CCOO por las provocaciones que esta gente hace siempre que una movilización combativa pasa por su "cuartel", ante el que se han coreado consignas contrarias a la firma realizada por ese sindicato.

La manifestación continuó por el paseo Colón y terminó en la sede de la patronal del Metal (UPM), donde leímos varios comunicados tanto del Sindicato del Metal de Barcelona, como de los compañeros Internaciones que han asistido a esta movilización, aprovechando que se encontraban en Barcelona reunidos con la FESIM de CGT, para preparar la Conferencia Internacional del Auto que se celebrará el año que viene en Alemania.

Tanto en la sede de Foment

del Treball, como en la sede de la patronal del Metal (UPM), se ha entregado una carta con nuestras reivindicaciones.

Agradecemos la presencia tanto de estos compañeros de otros países, como otras provincias y comarcas de Catalunya, e incluso de otras provincias del estado español. Esta lucha no es sólo del sector del Metal de Barcelona, si no que es de toda la clase trabajadora, ya que estos conflictos v traiciones los estamos viviendo día a día en los diferentes territorios y empresas. Por eso desde este momento. animamos a hacer confluir las diferentes luchas, tanto individuales como colectivas, para conseguir mantener el espíritu creado por la movilización del pasado 22 de Marzo en Madrid. La lucha es de fondo, y ésta es solo una etapa más.



¡LA LUCHA ES EL UNICO CAMINO!

COT

Aeronáutica

Reestructuración de EADS: Comienzan las negociaciones a nivel nacional



errada la ronda de consultas con el Comité europeo y los distintos comités de división (Airbus, Espacio y Cassidian), ahora toca abordar el proceso de reducción de plantilla en el entorno nacional. CGT y la representación europea coincidimos en mucho con el análisis de lo que es este proceso. Análisis desfavorable que hemos transmitido, desde que la reestructuración se puso encima de la mesa allá por el 31 de Julio de 2013:

Hemos denunciado constantemente el sinsentido de la eliminación de más de 5.000 puestos de trabajo, en una empresa que ni mucho menos está en una situación de crisis. Sigue pendiendo la amenaza de despidos forzosos, postergada ahora a partir de 2016.

Nos hemos posicionado en contra del cierre de centros y cualquier reducción de empleo, mientras se constata un aumento de la subcontratación, lo que redunda en una pérdida de competencias propias.

Resulta incomprensible, desde la perspectiva de los trabajadores, destruir empleo fijo, por muy voluntario que sea, mientras aumentan los porcentajes de temporalidad, y las ETT's campan a sus anchas en la empresa. Se pierde empleo fijo de calidad y se apuesta por la precariedad laboral.

El proceso de reestructuración lejos de ser una herramienta para garantizar un cambio en la estrategia de productos y mercados, argumento sobre el que la dirección pretende justificar la reducción de plantilla, tiene el único objetivo de buscar más beneficios para los inversores. El futuro no pasa por reducir costes y hacer lo mismo con menos gente v más barato, sino destinando más beneficios a investigación y desarrollo.

El Comité Interempresas no

puede obviar el dictamen desfavorable de toda la representación europea. En la última reunión del CIE, CGT preguntó tanto a sindicatos como a dirección como se situaban ante este dictamen. Sólo obtuvimos la callada por respuesta.

Ya no parece importar lo que se diga desde Europa. El CIE, hasta ahora se ha limitado a trasladar únicainformación mente valorar las medidas propuestas por la empresa, excusándose en que el comité europeo no había emitido dictamen. Pues bien ya lo tenemos.....Entendemos que antes de entrar a negociar ninguna medida. el CIE debe posicionarse necesariamente en un sentido u otro sobre este proceso.

En CGT, y aún no habiendo posición del CIE, ante las medidas a negociar para reducir plantilla trasladadas por la dirección, abordaremos las mismas desde la siquiente base:

En cuanto a las recolocaciones, siempre que estas sean aceptadas mediante una voluntariedad real, no impuesta y acorde al perfil profesional, entendemos que puede ser una medida lógica y sometida a negociación. No vamos a aceptar una pérdida de competencias y capacidades a través de ninguna reducción de plantilla, incluso voluntaria. Aceptar bajas incentivadas tal y como la dirección pretende, supone dar el visto bueno a una especie de expediente de regulación de empleo en una empresa con beneficios.

No podemos obviar a los trabajadores con contrato temporal y ETT: los grandes olvidados del proceso de reestructuración. Ellos no forman parte de los grandes números, pero son parte de este proceso, pues resulta sencillo prescindir de ellos gracias a unos planes de empleo que fomentan y extienden la temporalidad facilitando el despido según el momento.

En cuanto a los contratos relevo de trabajadores de Cassidian, Espacio o Airbus Military, los relevistas necesariamente tendrán que ser aquellos trabajadores que tienen contrato temporal o de ETT en estas divisiones. No aceptaremos amortizaciones de puestos de trabajo en la nueva división mientras haya contratos temporales en la misma.

Sección Sindical Estatal de CGT en EADS



EADS condenada por vulneracion de derechos fundamentales

ADS-Airbus Group ha sido condenada por vulneración de derechos fundamentales (libertad de expresión y libertad sindical) al imponer una sanción (otra más), tratando de reprimir la actuación sindical de CGT. En términos jurídicos esta condena es de tal entidad que puede asemejarse de manera análoga a una situación de discriminación por razón de la raza o género. La condena es firme. Hagamos algo de historia:

Antecedentes de la sanción: Diciembre de 2012. En plena negociación de convenio, se sanciona a dos delegados de CGT del comité de Barajas, por la distribución de un cartel, llamando a la movilización por un buen convenio. Dicho

cartel tomó como base una campaña elaborada por la propia empresa.

La sanción: Falta muy grave (24 días de suspensión de empleo y sueldo).

Los apoyos: Sólo por parte de los trabajadores. Ningún sindicato, ningún comité de empresa de ningún centro, ningún miembro del CIE mostró su apoyo. Su valoración quedó supeditada a la resolución judicial

La sentencia del Juzgado de lo Social, no deja ningún 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 trabajado-

res de esta empresa.

A pesar de la contundencia de la sentencia, los abogados de la empresa presentaron recurso ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Éste tribunal desestimó el recurso, dando por firme la primera sentencia.

Como en anteriores ocasiones, la empresa vuelca sus ansias ejemplarizantes y sancionadoras sobre CGT, por el mero hecho de practicar una defensa real de todos los trabajadores, carente de corruptelas e intereses particulares. Ni nos vendemos ni te vendemos, como tampoco nos movemos en un terreno de sindicalismo posibilista absolutamente denostado por la sociedad y sólo seguido por aquellos que algo esperan obtener para sí mismos, y que ha situado a la clase trabajadora de este país en la realidad que todos conocemos.

A pesar de sanciones, acoso y represión, seguimos peleando y apoyando solidariamente todas las causas de represión y persecución contra la clase trabajadora, más incluso, cuando vemos transgredidos nuestros derechos fundamentales.

NO SOMOS SOLAMENTE 8 SOMOS MILES

¡¡NO A LA REPRESION!!

S.Sindical Estatal de CGT en

Protestas en la feria de aeronáutica de Sevilla

on motivo de la celebración en el FIBES (Feria de Exposiciones de Sevilla) del Aerospace & Defense meeting, evento que cuenta con la presencia de numerosas empresas del sector aeronaútico, entre ellas Airbus Group.

CGT está realizando diversas acciones para informar sobre nuestro punto de vista relativo a la reestructuración.

Hemos estado concentrados en la puerta del FIBES los días que ha durado la feria. También acudimos a la cena de gala el pasado miércoles, en el restaurante Abades Triana. Allí explicamos tanto a invitados como a los ciudadanos, por que CGT está en contra de este proceso de reestructuración; el despropósito que supone eliminar 5809 puestos de trabajo, de los cuales 600 serán en España, mientras la empresa obtiene unos resultados económicos de escándalo: también hemos denunciado la creación de empleo precario y temporal en la em-



presa mientras se propone un acuerdo

de amortización de empleos fijos. Durante estos días de protesta llevados a cabo con el máximo respeto y sin ningún tipo de incidente, hemos constatado el apoyo de la ciudadanía con la que hemos confluido, lo cual viene a reforzar nuestro posicionamiento respecto al proceso de reestructuración: como un chantaje y una estafa.

S.Sindical Estatal de CGT en EADS



5 ആ

Salud Laboral

4 heridos por asta de polo

I pasado 29/04/2014 se ■ registraba el último herido por asta de Polo en el recorrido de la cadena de Montaje. El herido, empitonado en su mano a la altura del peligroso tramo 2, presentaba al momento de ser atendido un corte que requirió 4 puntos de sutura. Es el/la cuart@ herid@ que se produce en lo que llevamos de año, tod@s ell@s en similares circunstancias, aunque presentando un@s v otr@s punzadas y cortes de diversa consideración.

Ante estos hechos, el mayoral de la ganadería Volkswagen ha manifestado que sus Polos tienen siempre un comportamiento muy noble, realizando todos los días el recorrido sin hacer derrotes laterales ni fijarse en l@s trabajador@s-corredorr@s. La organización ha dicho que el tramo es recto v espacioso, se encuentra limpio y bien acondicionado, y los servicios médicos funcionan con rapidez y eficazmente. Ambas partes han responsabilizado de la sucesión de incidentes а trabajador@s-corredor@s, pues ést@s ya saben (porque se les ha informado y formado con detalle y puntualmente) que al finalizar su fase con el Polo, han de apartarse rápidamente hacia los laterales abriéndose en abanico y dejando el espacio para la partiotr@s cipación de trabajador@s-corredor@s. Alegan también estos responsables, que es conocida por tod@s la alta velocidad que llegan a alcanzar los Polos en los tramos rectos del recorrido, y que las personas no pueden pretender sostener su ritmo durante demasiada distancia, así que tienen que hacer su cometido con rapidez. Igualmente, tanto el mayoral como los responsables de la organización, han aprovechado la ocasión para mostrar su más enérgica queja por las manchas de sangre que se han vertido sobre el Polo y sobre el suelo del recorrido, producto de las malas

conductas de l@s trabajador@s-corredor@s, a quienes piden más atención y responsabilidad, recordándoles también la directriz de que para acceder al recorrido ha de vestirse ropa blanca, con las únicas variaciones de camiseta verde, amarilla, o roja, que asigne la organización.

Por su parte, el santo protector de esta "bendita" tierra, Fermín ("Mintxo" para l@s colegas de la cadena), ha denunciado con la vena de la frente muv hinchada-, que le es imposible coordinarse con el Servicio de Prevención, y que además de eso, éste tampoco hace ni puñetero caso a las reclamaciones que ha presentado; declarando a continuación a gritos, que va está hasta los cojones de echar su capotico a la cadena todos los días para que no se mate nadie en esta fábrica, porque ya lo tiene hecho un asco de masilla, aceite y otros líquidos del motor, y ya no puede ni ponérselo porque parece un desgraciado, y además porque a él nadie le paga nada para hacer eso, ni le han hecho una carga de trabajo, ni nada... Anunciando para acabar su breve alocución, que -por supuestopiensa seguir -como hasta ahora- haciendo todas las huelgas de CGT. Dicho esto, el santo salió corriendo a la consulta del especialista de la Seguridad Social que le está tratando las múltiples tendinitis que se ha hecho en el brazo de tanto lanzar el puñetero capotico, y que antes en la mutua, después de hacerle 3 infiltraciones, le han dicho que son patologías de nacimiento que no tienen nada que ver con su trabajo de santo, dándole el alta, y desentendiéndose del asunto

Desde el comienzo de la fabricación del modelo A05, CGT ha denunciado en diversas ocasiones, ante el Servicio de Prevención de la empresa, ante el Comité de Seguridad y Salud de la empresa, y ante la Inspección de Trabajo, el riesgo que suponen para los trabajadores las puntas de las aletas del vehículo en los tramos de la cadena en los que éstas quedan a la altura del cuerpo humano.

Son como dos auténticos puñales que cortan y puede clavarse al menor roce o encontronazo. Las aletas llevan un protector lateral de plástico para evitar que los trabajadores las rallen con cualquier roce, pero éste deja un palmo de las puntas al descubierto. Como siempre ocurre en esta casa, en la que los responsables de la misma tienen una obsesión enfermiza por el bienestar del coche v las producciones, se ha pensado únicamente en la protección del vehículo, sin pensar ni un segundo en la seguridad de los trabajado-

No es necesario pedir que cambien el diseño de la aleta, alterando la imagen del coche; tan solo bastaría con que cambiaran los protectores por otros que cubrieran totalmente las puntas con formas más grandes y redondeadas. Si en algún momento estorbaran en el proceso de montaje, se guitan v se vuelven a poner (asignando los tiempos que haga falta para ello). No parece que cambiar los protectores existentes hasta la fecha (que además están hechos una porquería...) por otros nuevos, represente una inversión económica inasumible por la empresa. Sin embargo, lo único que ha hecho ésta hasta el momento, es poner -como prueba y en unas pocas aletas- unas tiras de plástico dobladas sobre las puntas, y atadas con una especie de cinta adhesiva "del chino"... Chapuza donde las haya...

Este alarde de ingeniería técnica, de la coordinación de los distintos departamentos entre sí y con el Servicio de Prevención, y de una brutal inversión económica..., es todo lo que se ha hecho, una vez que la Inspección de Trabajo le ha requerido a la empresa formalmente que elimine el riesgo denunciado, remitiendo para ello diversas resoluciones por escrito, en contestación a las denuncias presentadas por CGT.

De momento la empresa no ha solucionado el asunto eliminando el riesgo, y se siquen produciendo accidentes laborales a cuenta de ello. Por ahora la mavoría de ellos han sido -por suerte- leves, aunque también los ha habido de gravedad (herida profunda que requiere 23 puntos, que también ha ocurrido), pero de la misma mapodrían llegar a nera, producirse lesiones de muchísima más gravedad, como por ejemplo, si alguien tropezara y cayera con todo su peso sobre la punta clavándosela entera en el torso, o en el abdomen...

Hay veces que nos sentimos tan cansados..., tan hartos de papeleos, de legalismos, de formalidades, de aquantar a tantos caraduras (incluidos los "sindicales") y de tanta estupidez con la que nos encontramos cuando se trata de solucionar los problemas de los trabajadores... Otra cosa era cuando la plantilla estaba dispuesta a implicarse directamente en la defensa de sus derechos y la empresa no se atrevía ni a presentar este tipo situaciones, y si las presentaba, las corregía de inmediato a la mínima amenaza de movilización.

CGT-LKN Volkswagen Navarra



CGT Obtiene el reconocimiento de de la XII conferencia internacional de ORP 2014

urante los días 21, 22 y 23 de mayo, tuvo lugar en Zaragoza la XII Conferencia Internacional de la Occupational Risk Prevention.

Con un asistencia final de más 1500 personas, de 54 países, también acudieron César Yagües (CGT/Opel) y Jesús Armendariz (CGT/Volkswagen), en representación del Grupo de Trabajo de Salud Laboral y Productividad de las Fábricas Constructoras de Automóviles de la FESIM.

Nuestros compañeros, además de participar en los actos propios de la Conferencia (conferencias, workshops, experts meetings, master classes, etc., llevaban el cometido de realizar la presentación oral de un estudio, que previamente había sido seleccionado por un Comité Científico, conformado por ilustres Profesores Universitarios, tanto del estado español, como de otros países.

Es justo comenzar diciendo que, la idea de este trabajo no fue enteramente nuestra. Durante un encuentro del Grupo en Zaragoza, fue posible reunirnos con M. Martínez y R. Ros, profesores y ergónomos de la Universidad, con quienes mantenemos una buena relación desde hace muchos años. Ellos, a la vista de la situación "real" de la salud de los/as trabaiadores/as en estas fábricas, nos animaron a participar tanto en el V Congreso Internacional de Ergonomía y Psicosociología celebrado en noviembre pasado en Avilés, como en esta Conferencia de Zaragoza, presentando un trabajo/estudio que intentara reflejarlo.

La primera meta la alcanzamos en enero, cuando pasamos el corte inicial de ideas admitidas: la segunda. fue la aprobación del estudio en marzo. Tras superar estas trabas iniciales quedaba pendiente la presentación oral en la propia Conferencia (en 10 minutos), que realizó el compañero Jesús. El estudio, titulado "La eficacia de los procedimientos de evaluación de riesgos en las fábricas constructoras de automóviles", es fruto del trabajo de este Grupo de Salud Laboral durante varios meses que, ha pretendido mostrar -los efectosen la salud que estamos sufriendo, los trabajadores y trabaiadoras en las fábricas relacionarla, directamente, con la dudosa "fiabilidad" de los procedimientos de evaluación de riesgos usados por estas empresa.

Teniendo la objetividad como principal premisa a la hora de realizarlo, únicamente se utilizó la documentación entregada o publicada por las empresas (memorias sanitarias, metodologías de evaluación, documentos oficiales, etc.). Además, a la hora de sacar conclusiones, tampoco se recurrió a valoraciones propias sobre los procedimientos de evaluación de riesgos, sino que se recogieron las valoraciones de organismos oficiales competentes (institutos regionales de seguridad y salud, INSHT, etc.). Por tanto, en base a estas valoraciones y al análisis de los gráficos de datos de siniestralidad de

las empresas, se sacaron las conclusiones, de las que surgieron, como no podía ser de otra forma, una serie de propuestas a la Conferencia.

El estudio en sí, lleva implícita una serie de denuncias, que en base a la objetividad, preferimos no plasmarlas abiertamente. Además, "a buen entendedor"..., y en la Conferencia, ninguno/a de los/as asistentes se ha caído de un guindo.

Así, se denuncia la veracidad de los datos de siniestralidad laboral que presentan las empresas, las tretas que utilizan para "maquillarlos", y por tanto el fraude y la ilegalidad. Pero sobre todo se denuncia las nocivas políticas preventivas que se están llevando a cabo en las empresas y que nos generan esta —peligrosa- situación de salud pública y laboral.

Creemos que se han cumplido los objetivos que nos marcamos inicialmente, y así lo ha entendido el Comité Científico de la Conferencia ORP/2014. otorgando a nuestro estudio, el reconocimiento "por su contribución a la mejora de la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo", uno de los cuatro únicos premios que se otorgaron en la Conferencia, siendo elegido entre las 123 presentaciones gráficas (poslas 289 ters) presentaciones orales seleccionadas de las más de 450 presentadas, de varios países.

Seguramente más de uno pensará "algo estaremos haciendo mal para que nos

den un premio". Creemos que esta vez si que lo hemos hecho bien. Y entendemos que, este reconocimiento hay que valorarlo en su justa medida, no tanto por tratarse de un reconocimiento a un estudio de CGT, algo a los que no estamos acostumbrados (si en cambio a la persecución, a la sanción, etc.), sino por tratarse de un trabajo que ante un público de técnicos/as de prevención, científicos/as, médicos/as, inspectores/as de trabajo, el INSHT, institutos regionales y autonómicos de Salud Laboral, mutuas, servicios de prevención ajenos, profesores/as y decanos/as de universidades nacionales y extranjeras, empresarios/as, políticos/as, y burócratas sindicales, cuestiona, y hace un llamamiento a la reflexión sobre todo cuanto se predica en este tipo de Conferencias. ¿Qué prevención, y cómo se está haciendo? Los datos no dejan lugar a la duda.

Dejando de lado lo anecdótico del reconocimiento, es hora de mirar hacia el futuro, y analizar una serie de cuestiones.

La primera, debe ser, cómo no, la autocrítica. Este no es el estudio que nos hubiera gustado presentar, pensando en que tenemos representación en muchas más fábricas, y únicamente participado cuatro. Somos conscientes de que en muchas fábricas se nos niega el acceso y la entrega de documentación, e incluso no se nos permite participar como Delegados de Prevención. Esta es una cuestión para la que se

COT

hace necesario un profundo estudio jurídico acerca del derecho de los Delegados LOLS a dicha documentación, y la posibilidad de llevar a cabo acciones jurídicas al respecto. Esta es una cuestión de la que ya se ha hablado con el Gabinete Jurídico Confederal.

nos ofrece el conocimiento de los -datos reales- relativos a la Salud de las plantillas.

Denuncia ante las plantillas. "Ojo, nos aumentan la jornada, la flexibilidad, etc., y además nos están matando. Y no nos lo inventa-

empleo" "reducción de la siniestralidad", IT derivadas a la seguridad social, enfermedades profesionales no declaradas, etc.).

¿Qué atractivo van a tener para las multinacionales, unas fábricas en las que las plantillas tengan una media de edad elevada, y adeestos eventos, justifica el esfuerzo económico realizado, y la posibilidad de buscar alternativas de financiación para poder seguir participando.

Invitaciones para seguir participando, ahora no nos faltan.

Y la cuarta cuestión es, que ya que en nuestra Organización hemos dicho y repetido hasta la saciedad, que "la Salud es lo más importante", debemos dar mucha mayor entidad al 28 de Abril Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, más allá de un artículo en nuestro periódico, o aisladas movilizaciones. El Día se lo merece, y nuestro estado de Salud también.

Para finalizar, queremos hacer extensivo este reconocimiento, a toda la FESIM, a toda la CGT, y por supuesto a todo nuestro entorno socio-familiar, que son quienes sufren nuestras ausencias.

No queremos olvidar la gran parte de "culpa" que tienen en todo esto, Marino Mártínez y Ricardo Ros. Gracias por vuestra disposición, por vuestra colaboración, por vuestra atención, y sobre todo por vuestra amistad.

Y por supuesto, no vamos a caer en el triunfalismo. Nuestro trabajo y esfuerzo debe ser diario, y nuestro premio debe ser nuestra propia satisfacción de que estamos haciendo lo que entendemos que debe hacerse, y lo estamos haciendo bien. Y si como resultas de nuestro trabajo llegan más reconocimientos, bienvenidos.

Conferencia ORP Zaragoza 2014

También somos conscientes de que hav Secciones Sindicales con las que no hay relación. Esta cuestión es también un punto a meiorar, así como la coordinación en materia de Salud Laboral, algo de lo que también se ha tratado con el Secretariado Permanente del Comité Confederal. Pero también hemos constatado el desinterés de algunas Secciones Sindicales, y esto, es algo que no nos podemos permitir en una Organización como CGT.

La segunda cuestión es, en base a la experiencia del trabajo de este Grupo, que apuesta por la Salud Laboral como modelo de Acción Sindical y de la elaboración del estudio, es precisamente esta, las posibilidades de Acción Sindical que

mos. Lo dicen sus datos". Denuncia ante la sociedad. apareciendo en la prensa. Las noticias sobre las grandes empresas suelen estar todos los días en las portadas de los periódicos. Generalmente ligadas a las ventas, las inversiones, las exportaciones, etc. Pero de la realidad de las plantillas poco o nada se dice. Y no hay nada que ponga de más mala hostia, a estas empresas, que su nombre salga por cuestiones nega-

Denuncia ante los Parlamentos y Gobiernos Autonómicos, y por qué no, nacionales. Estas empresas tienen una gran deuda social, por la cantidad de millones que se han llevado de las arcas públicas, bajo cualquier tipo de concepto (formación, "creación de

más, estén seriamente limitadas para trabajar, por su estado de Salud?

¿Acaso no acudirán a los Gobiernos de turno, para que les solucionen el problema, con dinero del erario público, bajo la amenaza de deslocalizarse a otro lado?

Son unos ejemplos de denuncia, sin olvidar claro está, las denuncias a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la intervención de los Institutos Regionales de Salud laboral, y las posibles demandas judiciales, por los incumplimientos legales que suponen esas tretas para reducir los datos, a las que antes hacíamos alusión.

La tercera cuestión que también tendremos que valorar es, si lo que nos ha aportado la participación en

(Grupo de Trabajo de Salud Laboral del auto, FESIM -CGT)

(M)

Que el trabajo no dañe tu salud

ara CGT La salud laboral se debe cimentar en un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores/as puedan trabajar con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Este sindicato ha solicitado a la empresa tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo de los trabajadores/as para el ejercicio de nuestras funciones, y así tener todo el conocimiento de la evaluación de riesgos e informes ergonómicos realizados por el servicio de prevención, para analizar esta información y

trabajar en la mejora continua de los puestos de trabajo con una participación activa en la evaluación de riesgos por parte de los delegados de prevención.

Para este sindicato hay que realizar una actividad preventiva que sirva para proteger la salud de los trabajadores/as. Esta prevención de la salud debe servir básicamente para comprobar si las medidas preventivas evitan realmente el daño a la salud de los trabajadores/as.

Teniendo en cuenta a día de hoy la irregular subida en cadencia que está habiendo, entendemos que los puestos de trabajo a revisar irán en aumento, por lo cual también aumentará exponencialmente la carga mental y el esfuerzo físico requerido para poder realizar gran parte de los puestos de producción.

Las quejas de los trabajadores/as en materia de trabajo, desorganización y daños en la salud laboral no puede ser utilizada por parte de la empresa como motivo para acosar, sancionar o despedir. Si aceptamos estas actuaciones por miedo, dejación o cualquier otra razón estaremos condenados a sufrir las consecuencias que esto acarrea. El código de conducta laboral de PSA con sus trabajadores/as se utiliza para repartir dolor, NO justicia.

Si se sigue apostando por una política represiva contra el eslabón más desprotegido de la cadena, el trabajador/a tenemos que responder. Y lo primero que tenemos que hacer es identificar quienes son la víctiquienes mas los У verdugos. Y algunos de ellos están entre nosotros cuando actúan de testigos y colaboradores de ciertas políticas de la empresa para tapar sus carencias en el desempeño de sus funcio-

La pasividad sindical y social que se está produciendo en esta fábrica, reflejo de este país, está permitiendo el triunfo de la impunidad de la empresa en sus actuaciones y de sus métodos.

CGT en PSA Madrid

Amianto en GM

I pasado 16 de Mayo, en el Pleno del Comité de Salud Laboral (CCSSL), ante el conocimiento de una sentencia del TSJA sobre el caso de un compañero de GM España, que el Tribunal reconoce que falleció por enfermedad profesional derivada del amianto, CGT solicitó:

AMIANTO: CGT solicita que, ante la sentencia conocida, en fechas pasadas (Sentencia TSJA 102/2014, de 19 de Febrero de 2014), el Dpto. de Prevención indique, qué medidas va a tomar, desde el punto de vista preventivo, ya que la sentencia indica que, el trabajador de GM España falleció por enfermedad profesional derivada de contaminación aérea de polvo de amianto, manipulado en GM España. Siendo que, el compañero trabajaba en la Nave 31 (Garaje) y de vez en cuando pasaba a la Nave 21 (-origen de la contaminación- Dp.1263) a cubrir puestos de trabajo.

Mientras tanto, CGT propone la Inscripción de la empresa en el RERA, ampliar el margen de trabajadores a los que se les debe explicar la situación desde el punto de vista preventivo, ampliar el listado de trabajadores a los que se les debe de aplicar el protocolo específico por uso de amianto, en línea a los siguientes criterios, salvo mejor proceder:

-Trabajadores que prestaron su trabajo en la Nave 21, 25 y 31 (áreas adyacentes y GARAJE), durante los años 1982/1986. Años en los que en la nave 21 se trabajó con amianto y se sopló, indebidamente, al ambiente.

-Trabajadores que han realizado reconocimientos o pruebas medicas en el botiquín de la nave 21 hasta el año de su clausura.

- Trabajadores de la Nave 21, 25 (contiene amianto en sus instalaciones) y 31 (áreas adyacentes y GA-RAJE) que han trabajado en GM España desde 1986.

Entendemos que, la propia

empresa, por cuestiones éticas debe asegurarse, de forma voluntaria, de mejorar en este apartado de la prevención de riesgos laborales, ya que las medidas que implantó, fueron insuficientes. Incluso la propia Inspección de Trabajo de oficio, debe ser la que conociendo los antecedentes (denuncia efectuada por la mayoría, salvo UGT, de los delegados del CCSSL en 2007) tome las medidas necesarias. Pero no siendo así. No estando seguros. CGT llevará este tema hasta donde haga falta.

S. Sindical de CGT en GM





Secciones Sindicales

CGT-LKN Gestamp Bizkaia

os complace mucho que siendo una sección tan reciente y pequeña la FESIM haya pensado en nosotros para inaugurar esta sección de metalrgic@s.

Nos gustaría animar a todas esas secciones pequeñas y no tan pequeñas a participar más activamente en la FESIM, ya que sólo con el intercambio de ideas y conocimiento podemos sumar para tumbar algunas de las medidas que als empresas nos intentan imponer.

A nosotros, el participar en las reuniones de la FESIM, nos ha servido de mucho ya que en Bizkaia no hay ninguna otra sección del metal. Gracias a estos encuentros de metalúrgic@s hemos conseguido contactos de compañeros con muchos años de experiencia y de otros con problemáticas casi iguales que nos ha ser-

vido a no meter la pata y tener algún que otro acierto.

¿Cómo y cuándo nace la Sección Sindical?

En septiembre del 2007, tras las inquietudes de dos personas en la empresa por ver la pasividad con la que se actuaba por parte del resto de sindicatos (ELA UGT LAB), nos pusimos en contacto con cgt-lkn de Bilbao, pues es en el movimiento libertario donde nos posicionamos y nos explicaron que debíamos hacer una sección sindical, tras lo que hicimos un reparto de propaganda y se nos unió el tercer compañero para poder formalizar la sección. Ese mismo año había elecciones sindicales, decidimos presentarnos y editar CGesTamp boletín donde mostrar públicamente nuestras intenciones y nuestra labor. Este fue nuestro primer acierto, además nunca se había dado nada parecido en la empresa.

Comenzamos denunciando asuntos cotidianos que el resto de sindicatos obviaban, (porque ellos sólo se dedican a cosas importantes (convenios etc.), despertando interés y despertando al sindicalismo anestesiado a lo largo de años, a veces lo hacemos con un toque de humor, creando cierta polémica por cómo decimos las cosas.

El resultado fue que sacamos un delegado y otro Lols (Ley orgánica de libertad sindical). Siendo la 3ª fuerza de 4, por delante de ELA (sindicato histórico en la empresa).

Nada más empezar nos encontramos con un ERE y un Convenio, tiempos difíciles, pero que sirvieron para que la plantilla conociera a CGT y como hacemos las cosas (transparencia, información y cercanía, estando todos los días a pie de maquina)

¿A qué se dedica la empresa? ¿número de emplead@s y centros de trabajo?

Gestamp Bizkaia pertenece a la multinacional Gestamp Automoción con más de 90 plantas en todo el mundo (30.000 trabajadorxs aproximadamente), 20 plantas en el estado español, de las cuales 6 están en Bizkaia.

Aquí Somos fabricantes de componentes en chapa, estampación en frio, en caliente, ensamblado, pintura, soldadura... nuestros principales clientes son Mercedes Vitoria y VW Navarra.

Estamos en plantilla 510 kurrelas

1/2





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

Nuestra principal labor es entorno a la Seguridad y salud, recurriendo a organismos oficiales para determinar bajo denuncias las condiciones de trabajo.

Ahora estamos inmersos en la negociación del convenio, aunque sabemos que podemos hacer poco, ya que todo el pescado está vendido, por un acuerdo de LAB con la empresa para meter a 20 de los suvos. Todo en año de elecciones. Otra prioridad es la información, lo hacemos con el boletín CGesTA mp, la web (www.cgt-lkn.org/gestamp) y la aplicación de móvil. También informando a través de lista de correos personales. va que la empresa no nos permite usar el correo interno

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

Somos una sección joven, sólo llevamos 8 años, comenzamos con 34 votos, un delegado y un Lols, hace 4 años fuimos los segundos más votados con 86 votos, dos delegados y un Lols, a falta de un voto para el tercero (que tuvimos y nos dieron nulo), conseguimos presentar lista en oficinas, pero sin sacar delegado, trabajo pendiente.

La mayoría sindical se asegura buenos puestos y la sucesión de los votos haga lo que haga.

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

ERE's no firmados y aprobados donde el tiempo nos da la razón en lo poco justificados que han sido. Convenios en los que hemos intentado conseguir el máximo y a los que al final se han quedado en migajas no firmándolos por supuesto.

¿Cuáles son vuestros objetivos a corto y largo plazo?

En diciembre tenemos las próximas elecciones, pensamos que podemos ampliar representación tanto en planta como estrenarnos en oficinas. Ganar pero nunca ser mayoría y de serlo ser conscientes de lo mal que lo hacen las mayorías para no hacer lo mismo.

Otro reto es aumentar en afiliación, la gente tiene miedo a estar afiliado a un sindicato que lucha y se enfrenta a todo.

Esta actitud exigente con lo que se firma o no, con denuncias que hemos realizado, con nuestra particular o a nuestros ojos normal forma de hacer asuntos y reivindicar derechos nos ha traído problemas con los otros sindicatos, mostrándonos rechazo. (he incluso casi agresiones físicas con los de LAB) algo con lo que hemos aprendido a convivir y nos ha fortalecido, dado que nuestras decisiones evidentemente son asamblearias y en ningún caso actos aislados de los representantes de CGT-LKN.

¿Qué realidad sindical hay en la actualidad en Gestamp?

Nosotros vamos por nuestro camino intentando sumar a otras secciones, pero si no vemos solos en el camino seguirnos tirando pa lante, sin dar importancia a lo que opinan las otras formaciones que en innumerables casos estará mal sea lo que sea, hay ocasiones en las que la unidad de acción nos impone tener un criterio más flexible, aunque siempre acaba igual si discrepamos con las decisiones de la mayoría absoluta de LAB, aunque las acatemos por qué no nos queda otra.

En lo que va de año hemos presentado 3 denuncias; dos en relación a la aplicación de estudios ergonómicos y una por toxicidad de una instalación, esta última con resultados favorables.

Es una constante y debe ser asi, el absorber cuanto nos aporta la plantilla y sus problemáticas, independientemente de donde ideológicamente venga la aportación.

¿Qué medios materiales necesitarías para mejorar la sección sindical?

Desde que comenzamos hemos intentado ser autosuficientes, vendiendo loterial de navidad, lo que nos ha servido para comprar dos portátiles y una impresora ya desechada.

Algunas excepciones como viajes y otros gastos, son inasumibles.

Nos vendría bien un buen portátil nuevo ya que se nos está chafando y algo de dinero para propaganda para expansión por Bizkaia, y gastos de viajes.

¿A qué sindicato local pertenecéis?

Sindicato único de CGT-LKN Bizkaia

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

Si, intensamente en el sindicato Unico de Bilbao, un compañero es el apoyo del secretario, otros dos en comunicación y en apoyo a otras secciones sindicales, tanto nuevas como viejas.

Estamos en el día a día de la vida del sindicato de Bilbao.

Tenemos claro que la lucha no se acaba en cuanto sales de la fábrica, o del sindicato y en nuestro caso nos sumamos a invitaciones de colectivos sociales, uno con el que trabajamos estrechamente es Decrecimiento Bilbo (Desazkundea Bilbo), entre otros.

Carta blanca (expresar lo que queráis)

Desde nuestro rinconcito del mundo hemos constatado que el trabajo constante y perseverante da sus resultados.

Esto ha hecho que nos ganemos el respeto de la plantilla y tengamos cierta credibilidad cuando les planteamos las cosas.

No nos hemos quedado con la típica crítica, ya que eso tiene un recorrido muy corto y nos basamos en la propuesta de mejoras e ideas. Algunas se han llevado a cabo otras no, pero ahi quedan y la gente lo ven.

Nos gustaría animar a todas las secciones y sindicatos a que se tomaran la comunicación en serio, porque hemos comprobado que hagas lo que hagas, o consigas lo que consigas si la plantilla no se entera no sirve para nada.

Pensamos que toda sección por muy pequeña que fuera debería tener una web (para lo que la FESIM les podría ayudar) un perfil de facebook o lo que quisiera, pero deberían de dotarse de medios para difundir su trabaio.

CONTRACTOR OF THE PARTY OF THE

La opinión

Tod@s somos Can Vies

I partido popular ha dejado claro quien es su enemigo de clase: la sociedad civil, los jóvenes que buscan un mundo diferente, los miles de ciudadanos de Sants (barrio de Barcelona)... y el proyecto autogestionario de CAN VIES.

Aunque el momento y la decisión del derribo puede tener origen en el batacazo que tanto PSC como CiU han tenido en las europeas, y tenían que despistar con algún escándalo social, el derribo de una parte de Can Vies ha significado un antes y un después.

Can Vies Ilevaba 17 años siendo un referente de servicio social al barrio. Entidades sociales de todo tipo se reúnen semanalmente. Hay reuniones de colectivos diversos, y sobre todo se da respuesta a alternativas necesarias para una juventud que busca generar una

nueva sociedad fuera del sistema y contra el sistema capitalista.

El oscuro alcalde de Barcelona (CiU) y el regidor del distrito (PSC) debieron pensar que la respuesta de los "antisistema" se podría acallar en un par de días y, además de acabar con un grano en la ciudad, serviría para despistar de la derrota electoral que han sufrido.

Pero es misma sociedad que ha dicho claramente que no quieren este sistema parlamentarista y corrupto por medio sobre todo de la abstención o del voto a candidaturas no "controladas, también nos hemos lanzado a la calle a decir basta ya!!!!

Seguro que la violencia y el fuego aparece como la única 'noticia". Al sistema policial violento que estamos sufriendo hay que unir a los infiltrados policiales o de extrema derecha que



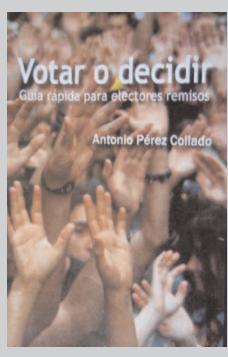
aprovechan la ocasión.

vilización y lucha.

Pero detrás de Can Vies hav una alternativa autogestionaria que significa un problema grave para los voceros del capitalismo. La marcha atrás temporal del alcalde y el ejemplo en las acciones de desescombro y reconstrucción del edificio son la parte propositiva que los movimientos sociales de Can Vies están lanzando a la sociedad para deiar bien claro que atacar a Can Vies o a cualquier centro social autogestionado tendrá nuevas consecuencias de moPorque ya no son sólo los "chavales o chavalas" que ocupan esas casas. Can Vies ha dejado claro que hay una sociedad alternativa que no aguanta más ni monarquía ni amos ni patrones ni estado y que poco a poco va construyendo alternativas hacia un nuevo mundo. A cada desalojo otra ocupación. A cada agresión del poder, respuestas dignas y sociales, firmes y ciudadanas.

Diego Rejon Bayo

Cultura libertaria



Libro: "Votar o decidir"

No somos los abstencionistas activos los que hemos empezado otra vez el debate sobre lo electoral; son otros los que parece que siempre están en plena campaña: todo lo que hacen o dicen lo miden cuidadosamente contando los votos que hacer tal declaración o sumarse a determinada manifestación les puede acarrear, llegado el momento de la verdad ante las urnas.

Los abstencionistas no competimos por sentar más representantes en los distintos hemiciclos, estamos mucho más centrados en lo que de verdad importa, que no es otra cosa que seguir con las luchas sociales, con todas. Todas son importantes y todas son complementarias. Son parte de la misma guerra por nuestra dignidad y nuestros derechos.

Si los argumentos expuestos aquí breve y toscamente no te sirven para nada, o tus dudas y miedos acaban conduciéndote siempre al colegio electoral, no te preocupes. El embrujo no durará mucho. Pasado el recuento y la jura de los nuevos cargos, es muy probable que estemos otra vez todo el personal junto y luchando de nuevo por las mismas reivindicaciones que antes de la votación.

Jurídica

Indemnizaciones por despido

n este número, abordamos el tema de las INDENIZACIONES por DESPIDO, eufemísticamente ahora se las viene denominando extinciones de contrato.

El despido se configura como una causa de extinción del contrato de trabajo (art. 49.1 k) ET) que produce efectos directos e inmediatos sobre la relación de trabajo, con la lógica consecuencia del cese de las obligaciones recíprocas derivadas del contrato de trabajo.

Aunque el ET utiliza el término despido para referirse al "despido disciplinario" (arts. 49.1.k) y 54 ET) y a los "despidos colectivos" (arts. 49.1.i) y 51 ET), también merece dicha calificación la extinción contrato por "causas objetivas" (52 ET) y, en general, cualquier supuesto de extinción del contrato de trabajo producido por voluntad del empresario, con independencia de la causa en que se basen.

En el "sistema legal", el despido se rige por el principio de causalidad, lo cual quiere decir que el empresario sólo puede decidir el despido si cuenta para ello con una causa justa o justificada, esto es, una causa prevista y tipificada a tales efectos por el ET, ello no quiere decir que la realidad que conocemos sea otra, por cuanto tod@s sabermos que actualmente el despido es libre y la causa normalmente casi siempre falsa. Es más con el actual sistema, aun demostrando la inexistencia de la causa, lo más que se logrará es la calificación de un despido improcedente, siendo la opción del empresario la readmisión o no del trabajador; salvo supuestos en que dicha opción corresponde al trabajador, por ejemplo delegados sindicales; u otros supuestos de la nulidad del despido, cada día más restrictivos, por ejemplo, traba-

deriva de la regulación específica del periodo de prueba, durante el que es libre el desistimiento del empresario o el trabajador (art.14 ET); o en algunas relaciones laborales de carácter especial (como es el caso del personal de alta dirección y de los trabajadores empleados del hogar).

trato, se debe firmar siempre poniendo "NO CON-FORME" lo que nos da derecho a una posterior reclamación, primero en la vía de Servicio de Medicación y luego en vía judicial (Juzgado de lo Social).

-Estar acompañado en el momento de la firma por un



jadoras con embarazo.

La existencia de causa suficiente forma parte de las exigencias establecidas con carácter general por el Convenio núm. 158 de la OIT (ratificado por España por Instrumento de 18 de febrero de 1985), según el cual "no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada, relacionada con su capacidad o conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio" (art. 4 Convenio núm. 158 OIT).

La exigencia de causa actúa como regla general, aunque también existen excepciones; por ejemplo la El despido puede clasificarse conforme a diversos criterios. Así es posible distinguir entre despido individual, que tiene una concreción clara en cuanto a la persona del destinatario, y despido colectivo, que afecta a todos o un conjunto muy significativo de trabajadores de la empresa. Atendiendo a la causa, se puede calificar como: despido disciplinario, despido objetivo, despido por razones económicas y empresariales o despido por fuerza mayor.

IMPORTANTE, Como decíamos al hablar del finiquito, debemos de tener en cuenta, que:

-Cualquier documento/carta que se nos presente de despido o extinción de condelegado de personal o un representante sindical.

-Si se nos entrega un talón en concepto de indemnización y aunque se haya puesto NO CONFORME en la carta de despido, el hecho de cóbralo no implica ningún reconocimiento, así que cobrarlo lo antes posible.

-La cantidad que recibamos de indemnización si no sobrepasa el máximo legalmente establecido no tributa en Hacienda (IRPF) y no puede ser objeto de ninguna retención o descuento.

Adjuntamos una Tabla de indemnizaciones por despido y/o extinción del contrato de trabajo.



CAUSA DE EXTINCIÓN	INDEMNIZACIÓN	OBSERVACIONES
Mutuo acuerdo, Dimisión del trabajador Consignada válidamente en el contrato	(Según acuerdo)	Equiparable a la baja voluntaria Habitual en personal de alta dirección
	8 días de salario por año de servicio, para los contra- tos celebrados hasta el 31-12-20119 días para los contratos celebrados a partir del 1-1- 201210 días para los contratos celebrados a partir del 1-1- 2013.	ET/1995, art. 49.1 c) - Disp. Transit. 13 ^a ET , añadida por Ley 35/2010
	-11 días para los contratos celebrados a partir de 1-1- 2014. -12 días para los contratos celebrados a partir del 1-1- 2015. -15 días de salario	-D. 2 mayo de 1944 y O. 16 febrero
Muerte del trabajador	-6 mensualidades, en caso de deportistas profesionales.	de 1946 -RD 1006/1985, de 26 junio, art. 13 d)
Incapacidad y jubilación del trabajador	0 (En ocasiones hay acuerdos de empresa)	
Muerte, incap/jubilación del empresario	1 mes de salario	ET/1995, art. 49.1 g)
Ext personalidad jurídica del empresario	20 días por año. máx 12 mens.	ET/1995, arts. 49.1 g) y 51.8
Fuerza mayor	20 días por año. máx 12 mens.	ET/1995, arts. 49.1 h) y 51.8
Despido colectivo	20 días por año. máx 12 mens. Contratos anteriores al 12 de febrero de 2012:	ET/1995, arts. 49.1 i) y 51.8
Voluntad del trabajador fundada en in- cumplimiento contractual del empresario	 -45 días de salario por año de servicio por los prestados hasta el 11 de febrero de 2012 (inclusive) -33 días de salario por año de servicios por los prestados con posterioridad al 12 de febrero de 2012. Topes: 720 días de salario, salvo que la indemniza- 	ET/1995, arts. 49.1 j) y 50.2 y DT 5ª y 6ª RDL 3/2012
	2012: -33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades Contratos anteriores al 12 de febrero de 2012:	
Despido improcedente del trabajador	prestados con posterioridad al 12 de febrero de	ET/1995, arts. 49.1 k) y 56.1 a) ; DT 5ª y 6ª RDL 3/2012
	2012. Topes: 720 días de salario, salvo que la indem- nización que resulte por el primer periodo sea superior en cuyo caso se aplica ésta con un tope de 42 mensualidades. Contratos celebrados a partir del 12 de febrero de 2012: -33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades	
Causas objetivas:	A) Procedente: 20 días/año máx 12 mens B) Improcedente: Contratos anteriores al 12 de febrero de 2012: -45 días de salario por cada año de servicio prestado hasta el 11 de febrero de 2012 (inclusive)	
Ext. por movilidad goográficos tractedos	-33 días de salario por cada año de servicios prestado con posterioridad al 12 de febrero de 2012. Topes: 720 días de salario, salvo que la indemnización que resulte por el primer periodo sea superior en cuyo caso se aplica ésta con un tope de 42 mens. Contratos celebrados a partir del 12 de febrero de 2012: -33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades C) Improcedente si se trata de contrato para el fomento de la contratación indefinida: 33 días/año con un máximo de 24 mens.	Art 40.1 ET
Ext. por movilidad geográfica: traslados	20 días por año. máx 12 mens.	Art. 40.1 ET
Extinción por modificación sustancial de las condiciones de trabajo	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	Art. 41.3 ET
Desistimiento empresarial en contratos de alta direcc. del sector público estatal	7 días por año con un tope de 6 men- sualidades	DA 8ª RDL 3/2012

Buenas madrugadas, Subcomandante

uando supe que el subcomandante Marcos había anunciado que dejó de existir, se me escarchó la garganta con una Iluvia de estalactitas que me impidieron respirar. como si una tormenta de sombras se tomara por asalto la apacible y antigua costumbre de deambular por los cerros del puerto. Sombras espesas eran; oscuras como el mar negro, el mar de las tinieblas terribles. Como el anuncio de Marcos que tomó a todos por sorpresa, dudando de la verdad de su palabra, aquella que admiramos por su diafanidad. El mismo lo anunció, porque los zapatistas decidieron que así fuera. Dicen que fue un invento de ellos y que después de 20 años va no era necesario ese holograma rebelde. Y Marcos lo proclamó como sólo él sabe hacerlo: "Buenas noches, tardes, días en cualesquiera que sea su geografía, su tiempo y su modo. Buenas madrugadas, dijo en susurros para no espantar las luciérnagas que dormían a esa hora. Y dijo mucho más, porque los zapatistas son rebeldes de palabras, de selva y montaña. Puede que todo lo que desplieque en estas fugaces líneas tenga visos de lo común, pero, la verdad, no tengo otra manera de entristecerme con su no- inexistencia, que es una breve muerte o una larga vida, pero igual un golpe bajo. Para nosotros los mortales que quisimos ser zapatistas y nos quedamos en la historia como rodriguistas, que pareciera ser lo mismo, pero está muy lejos de ser igual. La contienda era quizás similar, porque como señala Marcos, se trata de resistencia: de confrontar a los de arriba. Por ello: "Contra la muerte, nosotros demandamos vida", espeta. "Contra el silencio, exigimos la palabra y el respeto. Contra el olvido, la memoria. Contra la humillación y el

desprecio, la dignidad. Contra la opresión, la rebeldía. Contra la esclavitud, la libertad. Contra la imposición, la democracia. Contra el crimen, la justicia".

En esta hermosa lucha, preñada de ternura ¿quién no quisiera ser zapatista? ¿Quién no aspirara a ser Chiapas? ¿Quién no quisiera ser lacandon, tojolabal, tzeltal, tzotzil? Sospecho que muchos y muchas, que miles, pezó así, dice el subcomandante, "una compleja maniobra de distracción, un truco de magia terrible y maravillosa, una maliciosa jugada del corazón indígena que somos, la sabiduría indígena desafiaba a la modernidad en uno de sus bastiones: los medios de comunicación". A esos medios colosales los confrontaron con una estrategia aún más colosal que los descolosó para siempre, porque por décadas buscaron al



que millones, tal vez. Nunca lo sabremos, porque para vestirse de dignidad se puede estar en cualquier parte del mundo y no sólo en la selva lacandona, eso lo saben muy bien los zapatistas que en la despedida de Marcos indicaron que "con el apoyo generoso e incondicional de gente buena de todo el mundo, se fue avanzando en la construcción aún inacabada, es cierto, pero ya definida de lo que somos". Son mujeres y hombres de abajo que dijeron basta a aquello de observar a los de arriba mientras se solazan en la riqueza, y ellos bajoviven en la pobreza. Y a los de arriba poco o nada les importó un retazo de indios, despertándoles solamente algo de curiosidad que su vocero no fuera indígena, por eso -dice el ahora no-existente Marcos- los zapatistas decidieron crear a Marcos. Para que les prestaran atención. Emsupte, sin entender que no era tal o que tal vez sí. Lo buscaron por mar y tierra y creyeron encontrarlo en todas partes, así de tanto en tanto le ponían nombre y apellido: que había nacido en tal o cual ciudad o pueblo. que enseñaba filosofía en una universidad. Y de tanto nombrarlo y de tanto encontrarlo, terminaron enmarañándose en su propia estupidez de blancos acostumbrados a signarlo todo, a saberlo todo, a criticar todo, a abominar de todo lo que no sea blanco. Evitan contemplarse en el espejo de la vida y ver reflejado ahí su mestizaje, que se parece tanto al indio que les espanta sentirse tierra, aunque sea en el efímero segundo de la silueta en el cristal.

De esta manera, mientras los políticos y los medios se distraían con Marcos, los zapatistas continuaban creciendo.

aprendiendo. enseñando. compartiendo, solidarizando, construvendo el Buen Gobierno entre todos porque, dijo el subcomandante en su despedida: "es nuestra convicción v nuestra práctica que para rebelarse y luchar no son necesarios ni líderes ni caudillos ni mesías ni salvadores. Para luchar sólo se necesitan un poco de vergüenza, un tanto de dignidad y mucha organización". Y, a ratos, un pasamontañas, o pasaselvas o pasabosques o pasa cualquier cosa, porque la rebeldía no reconoce fronteras y si llegara a encontrarlas, las salta con pasamontañas, o pasaselvas o pasabosques o pasacualquiercosa. Y Marcos no se sacó su pasamontañas para decir que "siendo las 0208 del 25 de mayo del 2014 en el frente de combate suroriental del EZLN, declaro que deia de existir el conocido como Subcomandante Insurgente Marcos, el autodenominado "subcomandante de acero inoxidable". Entonces dejó de existir para seguir existiendo, y la garganta aún escarchada con una tormenta de estalactitas y un bosque de araucarias cordilleranas, araucarias mapuche, pues en su despedida Marcos recordó a Matías Catrileo, joven mapuche asesinado por la policía chilena. Rescató su memoria, cuando acá muchos optan por el olvido y la impunidad. Acaso por lo mismo, de pronto sin aviso alguno, se desbocaron las estalactitas y el hielo y pude decir con alegría: buenas madrugadas subcomandante Marcos.

Tito Tricot (América Latina en Movimiento)

