

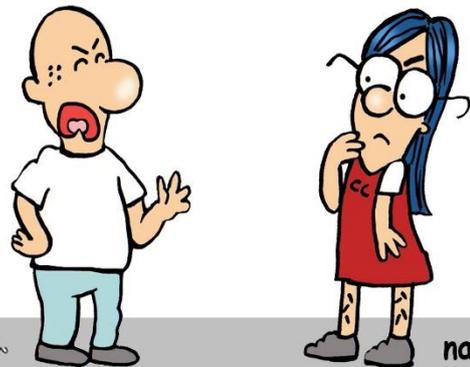
RESISTIMOS

Sabemos —porque lo hemos comprobado ahora y en otras elecciones— **que el trabajo, la constancia y la coherencia, a menudo, no se traducen en unos resultados mejores.** En nuestro día a día, el objetivo no está puesto en los procesos electorales, cosa que sí ocurre con otras organizaciones. No nos casamos con nadie. Eso nos da una independencia de la que no pueden presumir otros sindicatos. Pero las elecciones, no lo vamos a negar, son importantes.

Tradicionalmente, nuestro sindicato —por su carácter combativo, desobediente y crítico— se ha percibido su sentido y necesidad como una herramienta y vehículo de lucha y de denuncia. Siempre fue así, por ejemplo, con la infinidad de sentencias ganadas en los juzgados, por la lucha por una salud laboral decente, por las muchas resoluciones positivas de la Inspección de Trabajo... Aquello, que no forma parte de grandes y caras campañas de mercadotecnia, sino que responde a un malestar hondo y generalizado, ahí encontraras siempre a **CGT**, con elecciones o sin ellas.

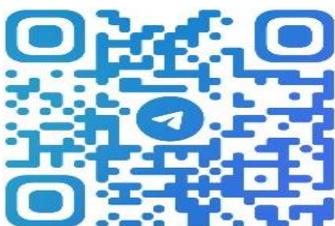
CORRUPCIÓN ES...

QUE TE AMENACEN
CON DESPEDITTE
SI NO VOTAS
POR QUIÉN TE
DIGAN



¿Qué ha ocurrido entonces?

Estamos inmersos en una época de desmovilización brutal en la fábrica sin movilización, sin luchas visibles gana la empresa y esos sindicatos con actitudes mafiosas que están desaparecidos durante años y que con salir un rato antes de las elecciones les basta para coaccionar a l@s trabajador@s por las cadenas y así garantizarse los votos de una manera muy oscura. La manipulación, confusión, los chantajes, engaños, favoritismos, clientelismo, les ha dado sus frutos a quienes los han practicado. Esta herramienta les ha servido para seguir conservando sus privilegios y prebendas 4 años más, todo ello en detrimento de nuestros derechos laborales.



@CGTSTELLANTISMADRID

SIGUENOS EN TELEGRAM

¿Cómo repercute esto?

Hemos **RESISTIDO** dignamente. Cada cual puede pensar o hacer lo que considere, pero, al menos, que sea consciente de que con su acción a la hora de votar ha contribuido a la pervivencia de un modelo que tal vez no sea el mejor para tener un próximo Convenio Colectivo de recuperación de derechos.

Qué extraña es la gente;
se enoja contra quien le
dice la verdad y no
contra quienes le
mienten.

Desde este sindicato queremos agradecer a todas aquellas personas que han depositado su confianza en CGT para que les siga representando y defendiendo sus **DERECHOS** ante la empresa, a todos aquellos compañeros y compañeras, afiliados o no, que han trabajado para que este sindicato siga siendo su voz en el Comité de Empresa. Y a los que apostaban por nuestra desaparición, decirles que aquí seguimos, con más de un 10% de votos y que resistimos a pesar de la campaña anti CGT.

El Gobierno aprueba por decreto tres nuevos permisos de la ley de familias

- El permiso de 4 días por causas de fuerza mayor servirá para recoger a un hijo del colegio cuando enferme.
- El de 5 días, también remunerado, permitirá cuidar a familiares de hasta segundo grado hospitalizados.
- El tercer permiso, sin remunerar, será de 8 semanas y se podrá disfrutar hasta que el menor tenga 8 años.
- Los nuevos permisos podrán empezar a disfrutarse desde este mismo jueves.

De los tres permisos, **el de ocho semanas** para los padres o madres con hijos menores de ocho años es el único que no incluirá remuneración. **Dicho permiso podrá disfrutarse de manera continua o discontinua**, y la idea es que sirva para afrontar los periodos de adaptación escolar de los hijos, por ejemplo, o para que los padres puedan cuidar a los menores en periodos de vacaciones escolares.

El permiso de cinco días al año para que los trabajadores cuiden a familiares a su cargo sí será remunerado. Tendremos derecho a utilizar esta licencia en caso de **accidente o enfermedad grave de un familiar**, así como si este familiar necesita hospitalización o va a ser intervenido quirúrgicamente sin que lo ingresen en el hospital, pero con necesidad de guardar reposo.

El tercero de los permisos, **el de hasta cuatro días al año**, se podrá disfrutar en casos "de fuerza mayor". Busca permitir a padres y madres **ausentarse del trabajo cuando haya motivos familiares urgentes**, como una enfermedad sobrevenida del menor que le impida terminar su jornada escolar. Al tratarse de un permiso diseñado para situaciones imprevistas, se podrá coger por horas, y la empresa tendrá la obligación de retribuir con normalidad el tiempo de trabajo que el empleado no haya estado en su puesto.