Publicación de la Federación de Sindicatos del Metal de C.G.T.

F.E.S.I.M. CGT

Año 2008

Número 1

asamblea

C.G.T.

TU MEJOR HERRAMIENTA

Editorial

Con ASAMBLEA, nace una revista hecha por trabajadores y para trabajadores. Cuyo título resume, en esencia, la base de nuestro modelo sindical y el espíritu del que nos queremos alimentar mediante su lectura. De forma semestral, ASAMBLEA inicia su andadura, queriendo ser un referente para muchos trabajadores que, en estos momentos, no lo encuentran ni en otras publicaciones laborales, ni en otras opciones sindicales. Aportando puntos de vista, reflexiones y argumentos desde el pensamiento libertario y el modelo anarcosindicalista.

Esta revista, elaborada en gran medida, con las aportaciones de los afiliados y afiliadas a CGT-Metal, de sus secciones sindicales y sindicatos, y coordinada desde la Secretaría de Comunicación del Secretariado Permanente de la Federación de Sindicatos de la Industria Metalúrgica de CGT (FESIM), recoge en sus páginas la actualidad de un sector laboral en constante evolución y transformación.

Mediante ASAMBLEA, los trabajadores, podremos conocer la situación laboral de otros compañeros del sector, sus problemas, sus luchas y sus razones. Aprender de sus experiencias y sobre todo, crear opinión.

Esperamos y deseamos, y desde luego trabajaremos recogiendo tu opinión y crítica, para que a través de esta nueva publicación, los trabajadores y trabajadoras organizad@s en torno a CGT-Metal, encontremos un lugar de encuentro y debate. Y juntos, tomemos a través de ASAMBLEA las mejores decisiones para defender como trabajadores nuestros derechos, enfrentarnos al neoliberalismo y avanzar hacia una transformación social.

Por que como decía Durruti: "llevamos un mundo nuevo en nuestros corazones, ese mundo esta creciendo en este instante"

SP. FESIM-CGT

Si quieres contactar con la Federación de Sindicatos de la Industria Metalúrgica (F.E.S.I.M.), no dudes en dirigirte a una de nuestras Federaciones Locales (directorio en www.cgt.es)

Puedes contactar vía postal:

FESIM-CGT

COSO nº 157, local izq

50.001 Zaragoza

Para contactar por correo electrónico:

fesim_cgt@nodo50.org

Para mandar colaboraciones, artículos, fotos, dirigirse con la Secretaria de Comunicación:

comunicacion_fesim@cgt.es

Nuestras Secciones Sindicales

Sección sindical de CGT en Honeywell

Un grupo de trabajadores de Honeywell (Barcelona) denuncia a dos mandos.

El pasado 5 de febrero un grupo de trabajadores, en los que se encuentra un delegado de la CGT y miembro del comité de empresa de la planta 2 de Honeywell Barcelona, decidió denunciar ante el departamento de Recursos Humanos y el comité de empresa lo que llegaron a denominar como "**una situación insostenible** "provocada por estos actores.
La denuncia licita los malos modos, la mala educación e incluso el tener que soportar gritos por parte de los mismos.
El órgano representativo (Comité de Empresa) hizo llegar la denuncia al departamento de RRHH para que tome las medidas disciplinarias que establece el código de conducta del metal, recordando que ya existen antecedentes parecidos en los que se sancionó con empleo y sueldo a dos miembros del comité de empresa pertenecientes a la CGT.
Actualización: Después de un mes (6 de marzo) el departamento de RRHH llamó a los denunciantes para que expusieran los hechos, quedando fehacientemente que los actores si habían ejercitado el mobbing laboral.

En estos momentos se espera la resolución por parte del departamento de RRHH. *http://cgthoneywell07.blogspot.com/*

POSICIÓN DEL"NO" DE CGT ANTE EL REFERENDUM EN SANTANA Y EL PARQUE DE PROVEEDORES

Sección Sindical de CGT en Santana (Sevilla)

Desde CGT una vez realizado el referéndum sobre el preacuerdo de garantías hacemos la siguiente valoración del resultado y consecuencias del mismo:

A pesar de haber ganado, **claramente por las prejubilaciones, el "SI"** en éste referéndum, es evidente que hay una parte importante de trabajadores, sobre todo de Santana, que no han estado de acuerdo con éste plan de garantías, bien absteniéndose de participar en él o como pedía CGT votando un **"NO"** firmemente.

El "no" ha conseguido un 16 % frente al 82 % del "si", con una abstención del 14.6 % que tampoco apoyan el "si" de forma manifiesta. Estos resultados son de Santana, frente a los resultados del Parque de Proveedores que consigue un "SI" unánime.

De esta forma los trabajadores de Santana han apoyado a los que pensamos que este **acuerdo es, antisindical**, **discriminatorio respecto a otros trabajadores y que no son provenientes de Santana**, **con muchas incertidumbres en las condiciones laborales futuras para los trabajadores menores de 50 años y también para los mayores de 50 años, solo que con unas posibles prejubilaciones.**

Para CGT es la antesala de una desregulación, empleo precario y sin derechos de los trabajadores de nueva incorporación con un Convenio Provincial de los más bajos de España y en consecuencia la pérdida del Convenio de Santana. Estas condiciones están bendecidas por los dirigentes nacionales de los sindicatos mayoritarios.

Por otra parte, para el **Parque de Proveedores este acuerdo ha supuesto una salida para los trabajadores ante las dificultades por las que podían atravesar tras la finalización del PAS por lo que su respuesta positiva ante el referéndum ha estado de esta manera claramente condicionada.**

Entendemos que independientemente de no ser partícipes ni firmantes de este acuerdo **tenemos que estar de pleno derecho en la Comisión de Seguimiento del mismo, como representantes de los trabajadores estamos obligados a seguir y controlar cualquier acuerdo que afecte sus intereses**

La CGT quiere dejar de manifiesto que su exclusión en la negociación fue propiciada por los sindicatos mayoritarios y la Junta de Andalucía, no pudiendo dar alternativas a este acuerdo. Una actitud antidemocrática auspiciada por los garantes de la Democracia.

Para CGT, **aparte de las garantías**, se podrían haber propuesto y defendido unas posiciones más ventajosas, **garantizando también el empleo durante 10 años a la totalidad de trabajadores del Parque Empresarial de Santana y asegurando unas condiciones socio-laborales para la globalidad de la plantilla del Grupo Santana, con su propio convenio colectivo.**

Al final supone la desaparición de Santana como empresa y la configuración de un Parque Empresarial, dando lugar a un nuevo modelo de trabajo en la que **la movilidad es absoluta** entre los trabajadores del Parque Empresarial de Santana. **Esta situación es producto de la mala gestión a la que ha sido sometida la empresa durante muchos años.**

Por último CGT hubiera planteado, si fuera necesaria, una mejor salida para trabajadores, que después de llevar más de treinta años en Santana acabasen su vida laboral en mejores condiciones. Por todo lo expuesto **hemos mantenido nuestra posición contraria a este acuerdo.**

Linares a 20 de febrero de 2008

La CGT en Gestamp Bizkaia y un E.R.E.

Sección Sindical de CGT en Gestamp (Bilbao)

La historia se remonta a la misma historia, la que se repite una y otra vez, el atentado de una realidad actual y pasada, la explotación por parte de la empresa, el mamoneo de sindicatos marioneta, un sector como es la Automoción y las estampaciones metálicas, a esto si le añades que trabajamos para Mercedes en un 60% y el resto para Renault,Volswagen, Citroën, etc. ¿ Se te ocurre qué resulta?. Pues que cinco compañeros a iniciativa de uno decidimos empuñar las armas de la crítica, los derechos que nos amparan y con más fe que conocimientos apostamos fuerte y conseguimos un delegado sindical y un delegado por la L.O.L.S. Hoy, cuando todavía no han pasado dos años de las elecciones, ratificamos la decisión de tomar parte en la lucha activa, donde aunque diminuta la CGT es medida con lupa.

Tras este preámbulo, explicar que:

El pasado mes de Octubre y desde la planta de Mercedes Barcelona, cuyo último convenio data del 21-07-07, se alega reducción de costes y decide cerrar dicha factoría aplicando un ERE. El verdadero motivo es que a un km de distancia se va a construir la estación del Ave, en Sagrera y el negocio está servido. El comité de empresa lo forman CCOO, con 7 delegados, UGT con 3 y FTC-IAC (Federación de Trabajadores de Cataluña- Intersindical Alternativa de Cataluña) con 3. En un principio los tres sindicatos hacen un frente común, convocan huelgas y fuerzan mejoras. Esta situación de paros provoca un efecto dominó, parando Mercedes Vitoria, nuestro principal cliente, por lo que nos obliga parar a nosotros también.

La dirección de Gestamp Bizkaia nos convoca al comité: LAB con 10 delegados, UGT con 4, ELA con 2 y CGT con 1. El resultado de dichas reuniones es que la empresa asumirá los costes del paro durante las semanas 42 y 43, las cuatro siguientes al 50% entre empresa y trabajador@(de dos días perdidos de trabajo, recuperar uno) y a partir de aquí negociar un ERE de suspensión, (te mandan al paro y a medida que se vaya solucionando el problema vuelves a trabajar), para que sea efectivo la semana 48.

La situación requiere estrategia ya que no sabemos cuanto puede durar el conflicto, informamos al resto del comité sobre las reticencias a la hora de firmar EREs y la necesidad de su refrendo por parte de la plantilla, seguimos en la mesa de negociación. Llega el momento de rubricarlo dándonos un plazo para leerlo y entregarlo de 24 horas. Obviamente esto es un atenuante más para no firmarlo, por que tenemos claro que no podemos firmar un ERE sin que la plantilla sepa lo que es, sin que sea refrendado, por una huelga que no es causa mayor, por que la empresa no tiene pérdidas económicas y no podemos consentir que se lucre aún más con dinero público. Hay que decir que LAB, UGT y ELA sí lo firman. A partir de aquí ya no somos invitados a reuniones y el resto del comité nos considera unos irresponsables, nosotros creemos que participar de esto nos aleja del motivo por el cual nos hemos metido a

defensores de los derechos de l@s trabajadoras y trabajadores.

La plantilla es informada del significado de un ERE después de que estos tres sindicatos lo hayan firmado

En Barcelona mientras tanto y hacia la semana 44 empiezan a planear maletines hasta que aterrizan en manos de UGT-CCOO, según FTC-IAC dos semanas más de lucha hubiesen bastado para alcanzar el objetivo. A partir de este momento redoblan esfuerzos.

Entre la semana 47-48, el refrendo da por vencedor en Barcelona la opción del SI con un escaso margen, por lo que en Gestamp Bizkaia no entra en vigor el ERE. Respiramos tranquilos e intentamos aprender cómo actuar ante la amenaza de los ERE´s, Está claro que debemos seguir trabajando para desterrar el derrotismo y hacer que l@s compañer@s tengan la certeza que somos **l@s obrer@s, actuando de forma unitaria, quienes tenemos la capacidad de cambiar lo que nos propongamos.**

Las nubes no se disipan

Sección Sindical CGT-RENAULT en Valladolid

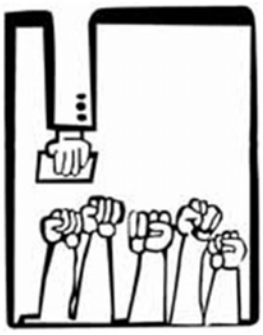
Ayer la firma del protocolo con la Junta de Castilla y León para el Plan Trienal de Empleo 2008-2010; hoy, la presentación del nuevo Megane a fabricar en Palencia en el Salón del Automóvil de Ginebra; el viernes pasado, la presentación del Grand Modus en la Plaza Mayor de Valladolid; hace escasos días, el apadrinamiento del Grand Modus por el Presidente del Gobierno; el sábado, la declaración de beneficios…

Un día sí y casi otro también RENAULT ESPAÑA es noticia... Todo un despliegue mediático que sin embargo no aclara las dudas sobre el futuro de la factoría de Montaje en Valladolid, sino que al revés, lo que hace es profundizar en las dudas al no prever recuperación de empleo para esta factoría en el próximo trienio y al desechar claramente Fernández Sevilla la reimplantación siquiera del segundo turno. Está claro, aunque aún falta mucho tiempo, a la negociación del próximo convenio colectivo llegaremos todavía con la amenaza del cierre de Montaje Valladolid sobre nuestras cabezas.

Mientras tanto, la Dirección de la Empresa pone una vela a Dios y otra al diablo y hoy alaba al PSOE y mañana al PP o viceversa preparando ya el futuro. Atacando por todos los flancos, la patronal ANFAC, que también dirige el afamado Fernández Sevilla, solicita abiertamente al nuevo Ejecutivo que los EREs sean sin autorización administrativa, que los contratos temporales sean de mayor duración y que el cómputo de las horas extras tenga menos limitaciones; es decir, que lo que quieren es un menor control de su actividad, pero resulta curioso que al mismo tiempo pidan, a la misma Administración, ¡un mayor control sobre el absentismo!

En cuanto al absentismo, sobre el que volveremos en un próximo comunicado, nos llama la atención que la patronal (incluidos los directivos de nuestra Empresa) insista de continuo en que es injustificado. Pues no, señores ejecutivos, gran parte de ese absentismo tiene una explicación muy clara: la flexibilidad sólo para la Empresa y las condiciones de trabajo; por ejemplo, de poco sirven las mejoras ergonómicas si luego los ritmos se elevan hasta anular su efecto; más ejemplo, a pesar de que a los trabajadores se les deban días, la Empresa apenas facilita que los utilicen para cuestiones personales más allá de las obligatorias por Ley, y así podríamos ir concretando más y más ejemplos… El absentismo no deja de ser otro índice de que las cosas no van bien, por lo menos para los trabajadores, porque a los accionistas sí les va muy bien, ya que después de una ficticia pérdida de 11,6 millones de euros en 2006, ahora en 2007 RENAULT ESPAÑA tiene unos beneficios de 111 millones de euros (y 72 millones en 2003, 122 millones en 2004, 105 millones en 2005…).

No obstante, seamos optimistas para terminar: bienvenida sea la recuperación (que no creación) de parte del empleo, aunque éste sea en peores condiciones que el que se ha perdido.



A PESAR DE C.C.O.O. CGT VUELVE A GANAR LAS ELECCIONES EN EL GRUPO COMOMIN .

Tras la impugnación de las pasadas elecciones en el Grupo Comomin por parte de CC.OO, en las cuales CGT obtuvo mayoría, 6 delegados de 9, volvemos a ganar las elecciones en el nuevo proceso electoral mejorando aun los resultados pasados, obteniendo 7 delegados de 9.

Una gran demostración de confianza a este sindicato, por parte de los trabajadores/as, manifestando así su rechazo a los sindicatos mayoritarios CC.OO y UGT.

Desde el Metal del Campo de Gibraltar queremos agradecer la participación y la confianza puesta en nosotros por parte de los trabajores/as de esta Empresa y seguiremos como desde el primer día luchando por los derechos socio-económicos de todos ellos.

José Manuel Gaona Ríos.

CGT-Metal Campo de Gibraltar.

CONVENIO COLECTIVO 2008-2011

Por Secretaría de Acción Sindical de la S.S. de CGT en PSA Peugeot-Citroen de Vigo

La negociación colectiva, últimamente, se mueve en un marco de retrocesos de conquistas laborales y una total renuncia a la movilización. La renuncia a la acción sindical, unida a la aceptación por parte de las cúpulas sindicales de las propuestas del capital, ha llevado a un continuo retroceso en nuestras condiciones de trabajo y con ello de vida.

Ni uno solo de los derechos, que hasta hace unos años disfrutábamos y que paulatinamente hemos ido cediendo, fue conquistado sin grandes sacrificios. El capital no regala nada. Por eso, desde la Sección Sindical de CGT, consideramos que la organización, la movilización y la participación son elementos claves para el fortalecimiento de un sindicalismo, realmente, de clase.

El 31 de enero de 2008 se da el pistoletazo de salida a la negociación del convenio colectivo, en la planta que PSA Peugeot-Citroën, tiene en Vigo.

Los días previos al inicio de las negociaciones, todas las centrales sindicales con representación en el Comité de Empresa, inundaron la fábrica de anteproyectos.

Si una pedía una subida salarial de un 2%, otra un 4%; si una pedía 1000 contratos, otra 1200; cada central prometía luchar por mas dinero, mas empleo, menos trabajo y mejores condiciones sociales. Eso si cada una por su lado.

En esta empresa desde hace años el Comité de Empresa, que es el órgano colegiado para la negociación, haciendo dejación de sus funciones ha cedido su papel a las centrales sindicales.

La Sección Sindical de CGT, desde el principio se planteo la necesidad de recuperar la unidad de acción de todas las centrales sindicales de clase, si queríamos parar el retroceso que convenio tras convenio estamos sufriendo en nuestras condiciones de trabajo.

Al no tener representación en el Comité, nuestra capacidad de incidir en lo negociado era poca, pero si podíamos tratar de recuperar la negociación para el colectivo. Actuando como revulsivo de una situación insostenible, que permite que el futuro de unos 10 mil trabajadores sea decidido, en el mejor de los casos, por unos cientos.

De ahí que toda la campaña desarrollada durante la negociación, estuviese encaminada a lograr un convenio transparente, participativo y solidario.

Nuestra primera medida para "obligar" a las centrales sindicales de clase a contar con todo el colectivo, y no tan solo con sus afiliados. Fue una campaña de recogida de firmas entre toda la plantilla para exigir asambleas conjuntas y participativas, durante la negociación y antes de la firma de cualquier acuerdo.

Ante el silencio de las centrales sindicales y respaldados por casi 200 firmas, la sección sindical de la CGT decidió convocar una asamblea abierta a todos los trabajadores.

En dicha asamblea se vio la necesidad de recuperar la acción sindical si queríamos parar esta nueva agresión. Se acordó la realización de concentraciones a la salida de los turnos, en el interior de la fábrica, bajo el lema "No a este convenio". A pesar de invitar por escrito a las centrales sindicales de clase presentes en la negociación, a unirse a las concentraciones, todas ellas declinaron la oferta. Lo cual no impidió que afiliados a dichas secciones se sumaran a las concentraciones.

Una vez mas la desunión, la falta de acción sindical y "lograr un trozo del pastel"; ha traído como consecuencia la firma de un convenio regresivo, por la mayoría del Comité.

Tan solo la Sección Sindical de la CIG no ha firmado, ahora esperamos que no lo asuma, como ya hicieron otros en el 2001, y que se una a la Sección Sindical de CGT en la lucha contra la aplicación de este Convenio.

Desde la Sección Sindical de CGT valoramos positivamente la campaña realizada durante la negociación. Aunque no logramos parar el retroceso, logramos despertar algunas conciencias. Se cometieron errores, y la respuesta de los trabajadores no fue del todo la esperada, pero estamos contentos porque por lo menos demostramos que hay otra forma de hacer las cosas. Contando con tod@s, para lograr un convenio de tod@s y para tod@s.

El Convenio firmado por el Comité, es un Convenio que continúa la línea marcada por los anteriores, aumento imparable de la flexibilidad y reducción de costes.

Este es un Convenio malo para los que ya estamos, pero es aun peor para los que vengan detrás. La única beneficiada es la empresa.

-Modifica el actual sistema de categorías, pasando de 10 categorías a catorce niveles. Un sistema que esconde una mayor escala salarial, y lo que es mas grave, un salario de entrada para los eventuales. A través del nivel 1 los eventuales van a ver reducido su salario en 1800 euros al año.

-A pesar de que la eventualidad en este momento supera el 42%, no se le pone límite. El acuerdo ofrece 300 contratos si el porcentaje de eventualidad esta por encima del 20%, pero si llega al 50%, el numero de contratos será el mismo. En el anterior Convenio cambiamos 2000 empleos de ocho horas por 1000 de cuatro, y las previsiones hablan de una perdida de empleo fijo neto al final del actual convenio 2008-2011.

-Recoge una subida salarial de 120 euros el primer año, mas un punto por encima del IPC previsto; y medio punto por encima del IPC previsto el resto de los años. Que mucho nos tememos que teniendo en cuenta la diferencia existente los últimos años entre las previsiones del Gobierno y la subida real, esta mísera subida será absorbida por el IPC. Subida mínima, sobre todo si la comparamos con el 500% que subieron los beneficios del grupo el año pasado.

-Hasta ahora el turno de noche podía trabajar "***sábados** no laborales según el Calendario Laboral general, **Domingos o festivos***", pues no contentos con esto a raíz de la firma del Convenio, ahora podrán ver aumentada su jornada diaria hasta 15 minutos, con la unica condición de avisarles antes del ultimo descanso.

-Mantienen el actual acuerdo de bolsa de horas, de 20 días.

-Aunque no esta recogido en el texto del convenio, la reducción de 10 minutos del tiempo de bocadillo, si existe la "*obligación*" de la empresa y los representantes de los trabajadores de "*acometer el problema para dotarse de ese mecanismo que nos hace falta*". A partir de su aplicación los trabajadores veríamos reducida nuestra jornada de presencia en diez minutos, tiempo que hasta ese momento era de bocadillo. Seguiríamos disponiendo de 15 minutos para comer el bocadillo, pero serian 5 minutos de bocadillo y 10 minutos, de los descansos actuales, que se unirían a estos cinco.

-En cuanto a política social, apenas se cumple la ley, en temas como igualdad o conciliación. De hecho la gran apuesta de este convenio en el tema de conciliación es la contratación del Grupo Alares. Grupo famoso, entre otras cosas, por su director. Fundador de una de las primeras y mayores ETT´s del Estado, Human Group.

CONVENIO A LA CARTA

Reflexión en torno a la negociación colectiva en Iveco

Por Ramón Martín Velasco de la Sección Sindical de CGT en Iveco España (Valladolid)

Debemos reflexionar ante la obviedad de la situación laboral de la fábrica, y ante las preferencias claramente marcadas por la mayoría de la plantilla y por los sindicatos mayoritarios.

Llegando al punto al que hemos llegado, nadie puede negar que para los sindicatos mayoritarios, no tiene ninguna importancia el convenio, ninguna, ya que ante cualquier problema que le surge a la empresa, este convenio es apartado a un lado, para satisfacer las necesidades de la empresa. Por supuesto que esto mismo es aplicable a una gran parte de la plantilla, que ha demostrado que por 30 euros es capaz de lo que haga falta, incluyendo pisotear sus derechos y mucho mas los de sus compañeros, compañeros, algunos, que no están dispuestos a tragar con todo, y que son los graves perjudicados de todo esto.

A día de hoy el convenio "sin redactar", por el que tanto se rasgaban las vestiduras los sindicalistas de los mayoritarios, es como mucho, una inversión de los sindicatos en sus imprentas habituales, ya que para otra cosa no se va a utilizar.

No tiene sentido ni tan siquiera que se redacte ya que no se cumple, o en todo caso en perjuicio de los trabajadores, ya que la empresa si utiliza las medidas que la favorecen, y por el contrario las que benefician a los trabajadores, por llamarlas de alguna manera, cuando hay necesidad de ignorarlas se hace, siempre por supuesto con la complicidad de quien firmo de la parte de los trabajadores ese acuerdo.

Igualmente cierto es que tenemos lo que nos merecemos, y hemos colaborado unos mas que otros, algunos mucho, a encontrarnos en un punto en el que únicamente importa ganar mas y mas dinero, no importa como ni cuando, asegurar un contrato, llamémoslo estable aunque no lo sea, y por supuesto ascender.

Si eso es lo que queréis, decirlo, ya que nosotros, algunos locos, no lo queremos, entre otras cosas porque tenemos personalidad, dignidad, vergüenza, vida propia y queremos seguir teniéndola.

Decirlo clarito, decirlo en las asambleas, decir que da todo igual menos el dinero y tener contentos a la mayoría, decir lo que ya sabemos, que los principios no importan aunque dudo que alguna vez los tuvierais, y decir que por cuatro pavos, daréis a la empresa lo que necesite. Nosotros entonces os diremos en las asambleas lo que no podemos escribir aquí.

Es mejor que lo digáis cuanto antes, a ser posible que se refleje en las plataformas que preparéis ante la futura negociación del convenio, no sea que luego alguno se crea las mamarrachadas que digáis, cuando comience la negociación del convenio, y apeléis a la unidad para sacar el mejor convenio posible.

Pensar un poco en esos pocos trabajadores dispuestos a defender sus derechos y a reivindicar mejoras y luchar por ellas, pensar un poco y nos les jodais dos veces. Con lo que firméis ya nos bastara, no hace falta encima que nos tiremos seis meses escuchando como decís palabras que no dicen nada, nada mas que lo que no queréis decir.

La verdad es que algunos llevamos tiempo planteándonos, que como al final vais a firmar lo que os pongan encima de la mesa, como siempre, y como los trabajadores no vamos a ganar nada en el próximo convenio, y a muchos les da igual, cuanto antes lo firméis mejor, y así nos ahorramos el circo que montáis para divertiros un rato y salir en los medios de comunicación, es mas, algunos nos planteamos que aunque plantearais alguna movilización, lo cual dudamos, la secundarais vosotros y …sí, esa.

Estaría muy divertido ver como los trabajadores mas reivindicativos de la plantilla entramos a trabajar, porque no creemos en nada de lo que hacéis, y veros a vosotros en la puerta representando vuestra obra de teatro favorita. Mas divertido seria aun, que alguno de vosotros se os ocurriera llamarnos esquiroles o alguna bobada parecida, porque entonces no lo hacéis ni con 200 geos.

Lo que estoy diciendo, es el sentir de muchos trabajadores que estamos hartos de ver como año tras año, día tras día, retrocedemos en nuestra situación laboral, y vosotros sois los mayores responsables de ello, y luego venís a contarnos sandeces de unidad, movilizaciones, reivindicaciones y demás, que nosotros si nos creemos y estaríamos dispuestos a luchar por ello, pero sabemos que lo vuestro es una farsa y que nos vais a vender como siempre.

De momento, ahí queda el planteamiento, no es mío es de unos cuantos que se refleja en este escrito, cuando vengáis a reclamar nuestro apoyo para vuestros fines, no lo vais a tener, y queremos ver como hacéis los piquetes, quizás con los encargados, montadores, y arrastraos, animo entonces.

Al fin y al cabo es lo que sois también vosotros.

¿AMIANTO? NO, GRACIAS

por Sección Sindical de CGT en CAF (Zaragoza)

Durante el siglo XX, nos han vendido muchos avances científicos que iban a suponer un aumento en nuestra calidad de vida. Uno de ellos era el ***amianto***. El término *"amianto"*, que en griego significa *"sin mancha, puro, incorruptible"*, es un silicato hidratado que se descompone en fibras flexibles, ignífugas y químicamente inertes. Es un mineral que los griegos ya conocían y los romanos lo utilizaron como mortaja que cubría a los cadáveres antes de la cremación.

Existen varios tipos de amianto o asbesto:

- *Crisolito* (amianto blanco) usado principalmente en la construcción.

- *Amosita* (amianto marrón) también usado en construcción.

- *Crocidolita* (amianto azul) la más peligrosa para la salud y usado como aislante en barcos, trenes, aviones, frenos de coche etc.

Además, existen otras tres variedades más aunque con menos aplicaciones.

Sus propiedades de ignífugo, duradero, excelente aislante y, además, fácil de manipular y barato, ha propiciado que durante el siglo XX más de 3000 productos distintos contuvieran amianto.

En 1980 se llegó al máximo consumo anual mundial al alcanzar 4.800.000 Tm. y, aunque en los países desarrollados su consumo ha descendido mucho, en los países en vías de desarrollo su consumo aún es alto, alcanzando el total mundial en el año 2000 de 1.480.000 Tm.

En EE.UU. la EPA ha prohibido su uso en aplicaciones específicas, aunque no lo ha prohibido totalmente. En España la Orden Ministerial de 7 de diciembre de 2001 prohibió totalmente algunas variedades como el amianto azul y el marrón, y otras, como el blanco, también se prohibieron, aunque se permite su utilización en algunas aplicaciones para las que no haya sustitutos.

LOS EFECTOS DEL AMIANTO

Los daños provocados por este mineral son de diferentes tipos y se producen por la exposición al polvo de amianto:

- *Mesotelioma:* es un tumor que se da principalmente en la pleura, que tiene un largo periodo de latencia (15-20 años) y es maligno en la mayoría de los casos. La inhalación de fibras de amianto son las responsables del 90 % de los casos. No hay tratamiento médico eficaz para su curación y se limita a los cuidados paliativos.

- *Asbestosis:* es una fibrosis pulmonar que se da también por inhalación de fibras y para la que tampoco existe tratamiento médico eficaz. Con esta enfermedad, además, se tiene más riesgos de contraer cáncer de pulmón.

- *Otras patologías pleurales* no malignas son las placas pleurales, la pleuresía benigna y el engrosamiento pleural.

La exposición al amianto y los efectos que provoca no sólo afecta a los trabajadores expuestos, sino también a sus familiares directos (al llevar la ropa de trabajo con fibras a lavar a casa) y a los habitantes que viven y trabajan en los alrededores de lugares donde se haya usado o se esté usando.

LAS CIFRAS

Desde 1964-65, dos estudios epidemiológicos dirigidos por Irving Selikoff, demostraron los efectos adversos para la salud que tenía la exposición al amianto. En 1982, Nicholson, Perkel y Selikoff calcularon que en EE.UU. entre 1940 y 1979, 27.500.000 de trabajadores estuvieron expuestos y, en 1982, 8200 fallecieron como consecuencia del amianto.

En Europa Occidental, Peto en 1999, calculó que entre 1999 y 2035 morirían 250.000 personas a causa del mesotelioma, dándose su mayor incidencia en 2020.

En España, López Avente en 1996, calculó que entre 1978 y 1992, 2265 personas fallecieron por mesotelioma pleural. Las provincias con mayor riesgo son Barcelona, Las Palmas, Guipúzcoa, Vizcaya y Zaragoza.

LAS MEDIDAS

Actualmente en España, las medidas de protección en el uso del amianto están reguladas en el Real Decreto 396/2006, y desde CGT. tenemos que estar muy atentos para el cumplimiento integro de este Real Decreto, puesto que ninguna exposición al amianto es segura.

Se ha avanzado con el nuevo cuadro de enfermedades profesionales al considerarse algunas patologías como el mesotelioma como enfermedad profesional, pero aún está lejos de lo que deberían ser las reivindicaciones para con los afectados y afectadas.

Desde aquí, para el que quiera profundizar en el tema, recomendamos el libro ***"La tragedia del amianto y el derecho español"*** del profesor *Albert Azagra Malo* de la editorial Atelier, donde hace un estudio completo del derecho español e internacional y tiene una completa guía de jurisprudencia donde se pueden encontrar decenas de sentencias contra empresas como Uralita, Izar, Alstom o Caf entre otras.

Esperamos que este breve artículo sirva para que se tenga un poco más claro lo que es este producto asesino y entre todos luchemos para su erradicación mundial y la reparación para los afectados y afectadas y sus familiares.

EVENTUALIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN IVECO

Por Heriberto Tella de la Sección Sindical de IVECO (Madrid)

A través de la prensa se ha tenido conocimiento de que CCOO, UGT y patronal negocian un *protocolo sobre la responsabilidad social de las empresas*. Persisten en el error con los continuos fiascos contrastados de las sucesivas reformas laborales para reducir la eventualidad y mejorar el empleo, en especial el último, donde tendrían que levantar acta del fracaso del acuerdo firmado hace más de un año para la conversión de temporales en fijos. Porque a pesar de las subvenciones y ayudas recibidas por los empresarios para aplicar el acuerdo, la temporalidad general sigue en niveles del 32%, tan sólo un punto menos que al principio y muy lejos de los 8 puntos que había prometido el Gobierno.

El dinero público que las empresas reciben a manos llenas (para formación, jubilaciones parciales, subvención de contratos, etc) no es correspondido con el más mínimo compromiso social de las mismas.

Iveco en España no se escapa a ese problema agravado además con los ingentes beneficios obtenidos en base a la precarización de las condiciones y derechos laborales, en un aumento de producción sin precedentes, sin invertir un euro en instalaciones y tecnología y aumentando los niveles de productividad que no dudamos en responsabilizar del deterioro de la salud de los trabajadores. Y diferentes formas de flexibilidad laboral que no han resuelto el problema de la eventualidad y han agravado los problemas de la conciliación de vida familiar y laboral.

Facturación de 11.800 millones de euros y 258 millones de beneficio neto en el periodo 2000-2006. Según la prensa económica para el 2007 el Grupo Iveco ingresara 10.500 millones de € con unos beneficios de 750 millones, frente a los 565 de 2006, un 33% más

PLANTILLA DE IVECO MADRID (15 nov 2007)

TOTAL	3351	%
Total sin jub. p	2956	100
Hombres	2302	77,9
Mujeres	654	22,1
FIJOS	1884	63,73
TEMPORALES	1072	36,26
Jubilados parc.	395	
Contrato relevo	206	6,96
Eventuales	821	27,77
Interinos	45	1,52

El aumento de las horas extraordinarias además de los limites legales rebasa los limites de la decencia teniendo en cuenta el nivel de eventualidad. Para el año 2007 más de 200.000. Conseguir un trabajo estable se ha convertido en una larga carrera que implica, además de la sumisión y la flexibilidad absoluta, pasar por todo tipo de contratos: circunstancias de la producción, interinos, formación, relevo y si hay suerte indefinido. En Noviembre de 2007 Empresa y CC.OO. y U.G.T vuelven a dar una vuelta de turca redefiniendo un contrato indefinido con cláusula de despido en la idea de reducir la eventualidad que ahora pasaremos a explicar.

Lo primero que llama la atención en el acta del acuerdo para la conversión de temporales firmada por la empresa, CCOO y UGT en Iveco Madrid, donde la precariedad supera con mucho la media española (ver cuadro) es que a la dirección le preocupa poco la temporalidad: *"la empresa expresa un alto interés en elevar la calidad del producto y considera que un elemento que puede contribuir a ello es disminuir la rotación de los trabajadores"*

El acuerdo prevé la conversión de 350 trabajadores eventuales en indefinidos "en un periodo de 4 años" pero con una cláusula adicional al contrato que activaría su despido procedente por causas objetivas cuando se diese una serie de condiciones como agotar las medidas de flexibilidad laboral y de empleo y bajada de la producción por debajo de 100 unidades día y según los estudios de mano de obra realizados por la empresa.

Pero lo más sorprendente es que unos sindicatos que deberían tomarse más en serio esa responsabilidad social, a cambio de maquillar la temporalidad, se plieguen tan fácilmente a aceptar, por adelantado, el despido de un colectivo determinado de trabajadores cuando baje la producción. Con ello no se reduce la temporalidad sino que se crea un nuevo contrato temporal cuya duración llegará cuando la dirección decida bajar la producción, ya sea por circunstancias del mercado o por traslado de la misma a otra factoría. De hecho el acuerdo finaliza en el año 2011, clave en el futuro de Iveco Madrid en su actual ubicación. Es decir, es un contrato de obra y servicio con otro nombre.

Pero además de las consecuencias legales y económicas sobre el trabajador es un torpedo en la línea de flotación de lo que debe ser básico entre trabajadores. La unidad y la SOLIDARIDAD.

Unos y otros saben perfectamente –y se aprovechan de ello– que los temporales son rehenes del mercado y que, para comer y pagar la hipoteca, aceptarán el "pan para hoy" aunque no sepan qué pasará mañana.

Mientras nos siguen lavando el cerebro con los métodos de Toyota WCM, doble dígito paro que con nuestra miseria sigamos enriqueciéndoles. La única seguridad que parece interesarle a la empresa es la de "los dos dígitos de beneficios" que proclama el *Iveco news*. Por eso no les ha importado comprometer desde ya la "extinción forzosa del contrato" de esos 350 trabajadores, eso sí, con la generosa indemnización de ¡5 días más de los 20 que marca la ley!.

La medida es irresponsable, antisocial y perversa. Tras la apariencia de seguridad se agranda la división social. No sólo tendremos eventuales, relevistas y subcontratados. Ahora una nueva categoría, la de "temporales indefinidos" con cláusula de despido, se encargará de hacer la función de otro colchón flexible más que asegure la libertad de despido de la empresa sin la incertidumbre que suele acompañar la tramitación de un ERE. Y como en el mas claro darwinismo social los sindicatos de clase fomentan que mientras unos caen los otros miren para otro lado pues van a la calle "otros" y además bajo teórica legalidad. Aunque no sea legítimo.

No es la primera vez que lo intentan. Esa misma cláusula ya la impusieron en 1999 y luego la tuvieron que retirar, tras el descrédito de quienes la habían aceptado y la lucha planteada por CGT.

Desde nuestro sindicato vamos a exigir, por todos los medios legítimos, legales y sindicales a nuestro alcance, que sea retirada y que todos seamos iguales ante cualquiera de las circunstancias que se puedan dar en el futuro. Para ello somos conscientes de una intensa labor pedagógica sindical. De información y Participación. De reivindicación y de lucha. Sabiéndonos además solos en esta pelea, como en otras tantas y en tantos sitios.

TERROR Y MISERIA DEL TERCER REICH (Bertold Bretch)

Acto 3

La Cruz de tiza.

Berlín 1933, la cocina de una mansión. El hombre de la SA, la cocinera, la muchacha, el chofer y el obrero.

.....El obrero explica al SA como coinciden en un viaje de "A la Fuerza por la Alegría" posiblemente a un campo de concentración, un capitoste de la república de Weimar y un dirigente (nazi) al que llama el Doctor Ley. El capitoste le pide que le explique como se la arregla para que los obreros se traguen todo lo que antes no se hubieran tragado de ninguna manera. El Doctor Ley le muestra un gato que toma el sol y le dice: supongamos que quiera usted que se trague una buena razón de mostaza, le guste o no. ¿Qué haría?. El mandatario coge la mostaza y se la unta al gato en el hocico y, naturalmente, el animal se la escupe a la cara; de tragársela nada, pero ¡¡arañazos los que quiera!!.

No hombre, le dice el Doctor Ley con su estilo afable, eso es un error. ¡Míreme!. Coge la mostaza con un amplio gesto y, en un abrir y cerrar de ojos, se la mete al infeliz animal por el culo. (Dirigiéndose a las señoras): Ustedes me perdonarán, pero la historia es así....El animal, muy afectado y aturdido, por que le duele muchísimo, se pone enseguida a lamerse toda la mostaza. Ya ve, amigo, dice triunfante el Doctor ley , ¡se la traga! ¡Y voluntariamente!.*Se ríen.*

La Entrevista

Entrevistamos a

CÉSAR YAGÜES

Secretario General de la FESIM-CGT

En este primer número de Asamblea entrevistamos a César Yagüe, el nuevo Secretario General de la Federación del Metal de CGT (FESIM). César, trabajador de Opel-España, cuenta a pesar de su joven edad con una dilatada experiencia en el sindicalismo en todas sus vertientes. Comenzó hace casi quince años tomando la decisión de afiliarse a un sindicato y desde entonces ha pasado por distintos cargos de representación y responsabilidad en el sindicato. Es delegado y miembro del Comité en su empresa, ha sido coordinador de la Coordinadora del Auto de CGT y ahora, desde octubre de 2007, ha salido elegido junto al nuevo S.P. Secretario General de la Federación Metalúrgica de CGT. Este es el resultado de la charla que mantuvimos con él.

-Para comenzar la entrevista, cuéntanos cuando te acercaste al sindicalismo por primera vez, qué te motivó a hacerlo y por qué eliges un sindicato como C.G.T. y no otro.

Me acerqué al sindicalismo al poco tiempo de entrar a trabajar en la fábrica, hace 14 años aproximadamente y me animó, el ver las desigualdades que existían entre compañeros y compañeras, entre jóvenes y mayores y las distintas formas de abordar los "problemas laborales" por los sindicalistas de una y otra organización.

Al poco tiempo de afiliarme, entre en el grupo de gente joven de CGT -Aragón y fui involucrándome poco a poco en la organización de la sección sindical y del sindicato.

En la actualidad llevo 9 años en el Comité de Empresa de General Motors y desde hace pocos meses lo compagino con la Secretaría General de la Federación del Metal de CGT (FESIM).

-Desde que entraste por primera vez en el mundo laboral hasta hoy, a pesar de no haber pasado casi ni quince años, se han producido una serie de cambios muy profundos en la norma laboral y en la realidad cotidiana que nos afecta a los trabajadores. ¿Cuáles consideran que han sido los cambios más significativos?

Desde los años 90 la norma laboral se ha ido modificando: apareció la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se ha reformado progresivamente el Estatuto de los Trabajadores, apareció la Ley de Conciliación Laboral, se legisló también en aspectos sobre la subcontratación, aunque sólo en la Construcción, y últimamente la Ley de Igualdad, entre otras. Como parece, efectivamente se ha legislado mucho en estos últimos 15 años en el terreno laboral. Pero, la realidad siempre va por delante de lo que los políticos luego quieren cercar, normalizar y legalizar a través de unas leyes (justas o injustas) que después toca interpretar por otros.

Hace falta remontarse mucho en el tiempo para ver una situación, en general, de los trabajadores tan precaria, coexistiendo a la vez, con una situación tan beneficiosa para las grandes empresas y grupos bancarios. Desde que se inició la globalización de los mercados, se está produciendo una clara involución de nuestros derechos, tanto laborales como económicos y sociales, que está marcando una época. Están demostrando, una vez más, que las políticas de los estados sólo sirven al beneficio de unos pocos y no al de todos y todas.

-Concretamente, desde donde mas cerca vives todos estos cambios, en tu puesto de trabajo en una multinacional del sector del auto, como es OPEL, ¿qué respuesta sindical se ha ido dando a todos estos cambios?

En especial me gusta hablar de realidades y lo cierto es que cuando yo entré a trabajar en GM, entre de eventual. Antes de seis meses era indefinido, con un contrato igual que el de mis compañeros (con una indemnización de 45 días por año y no 33, como ahora) con la única diferencia salarial clara de la antigüedad, trabajando de lunes a viernes, algo menos de 40 horas semanales, con un trabajo y en unas condiciones "dignas", de una cadena de montaje.

Ahora, tras diferentes pactos firmados y/o consentidos, por los sindicatos mayoritarios en la fábrica, bajo la mas que cuestionable "estabilidad en empleo". Cuando un trabajador entra, entra con contrato eventual de "relevo", con una reducción de salario hasta pasados 36 meses, en que consolidará una categoría por debajo da la habitual y sin tener derecho a antigüedad, y que podrá permanecer con ese estatus hasta 10 años o finalizar dos contratos.

Tiempo en el que si quiere renovar estará expuesto a lo que la empresa designe en cada momento como "igualdad de condiciones". Estará obligado a trabajar hasta 15 sábados extraordinarios al año, rozando el límite, en cómputo anual de jornada laboral, no del Convenio, si no ya del E.T.. Siendo su subida salarial por debajo del IPC hasta el 2010 y en un horizonte donde los grandes aumentos de productividad obtenidos, con todos los problemas que eso conlleva (aumentos constantes de ritmos de producción, aumento de lesiones y enfermedades por trabajos repetitivos, etc.) desemboca en una salida masiva de trabajadores de la fábrica, donde él es el último o el primero del engranaje, según el "plato" del día.

Por lo que respecta, a los que ya llevamos mas tiempo trabajando, hemos observado como cada día aumenta más la calidad y cantidad de nuestro trabajo sin obtener ninguna contrapartida a cambio. En cambio vemos amonestaciones, sanciones, despidos, reducción de derechos y un clima laboral con continuos sobresaltos, por lo que como veis, la respuesta sindical mayoritaria dada en la fábrica, deja mucho que desear, pues lo obtenido no se puede calificar de beneficioso para los trabajadores en el cómputo general.

Los sindicatos firmantes de pactos con la empresa, que ésta deliberadamente no ha querido cumplir deberían de aprender la lección y cambiar, pues hemos pasado de tener 8.000 trabajadores a 7.000 y lo peor es que la empresa ha perdido tanto el respeto por el trabajador, como por sus representantes y nos enfrenta a una nueva salida de otros 1.000 trabajadores más. Habiendo batido todos los record de producción y ventas.

Además de no mantener el empleo, tampoco hemos mantenido las condiciones laborales y salariales, y en lo que respecta a CGT, aunque la plantilla cada vez nos da más su apoyo en las elecciones sindicales, tampoco hemos sabido llegar a mas trabajadores. Yo creo que cuando el sindicalismo practicado no sirve a los intereses de los trabajadores y queda difuminado tras las cortinas empresariales, individualmente es mejor retomar otro camino que intentar mantener una paz social que sólo sirve al interés de una parte, por supuesto el capital.

En estos momentos estamos a punto de iniciar las negociaciones del XII Convenio Colectivo de G.M., y estoy seguro que el trabajo de CGT, en el centro de trabajo de GM, se notará.

-Y los trabajadores ¿cómo crees que afrontan todo este nuevo estatus laboral en una empresa como OPEL, donde permanentemente gravita la amenaza de la externalización-deslocalización-cierre?

La amenaza de deslocalización no es una amenaza, es una realidad constante... Me explicaré...

Estamos hablando de una empresa trasnacional, con intereses de sus grupos financieros y accionistas en todo el mundo, basados simplemente en obtener más beneficios, por el medio que fuere. Los beneficios los obtienen básicamente del mercado y desde España han ganado y ganan mucho dinero.

Llegaron a este país (1982) con el desarrollo económico, y ahora se fijan en Europa del Este y Asia como nuevos y emergentes mercados gracias a los efectos de la globalización. Está claro que determinadas actividades laborales, objetivamente salen, a simples efectos económicos, más rentables hacerlas donde este ese nuevo mercado dispuesto a consumir o en sus "tranquilas" cercanías. A esto hay que sumarle, el beneficio económico directo de pagar salarios hasta de una quinta parte por el mismo trabajo. Mas allá de la opinión que eso nos merezca.

Pero una deslocalización también necesita financiación, necesita de nuevas inversiones o diversificar las ya existentes, y eso es lo que estamos provocando, indirectamente. Las continuas reducciones en derechos laborales, las externalizaciones, segregaciones o ERE,s para teóricamente, salvar los empleos por el momento, traducido, tiene un coste económico que, sumado al de los salarios por debajo del IPC y el aumento de productividad, sirven para que la empresa disponga de financiación para invertir, en uno u otro lugar. O por lo menos no tener que hacerlo en la misma cuantía que antes. Lo que facilita en gran medida el mismo proceso que denunciamos.

Ahora, dicho esto, de una forma tan grosso modo, entran diferentes formas de provocar una deslocalización. Hacerlo en función de las variantes posibles: políticas, leyes, intereses, cultura , opinión y presión. Y siempre supeditado, al riesgo de no sufrir graves perdidas de cuota en el mercado del país.

La media de edad de la plantilla de GM es alta, es un factor que relativiza la opinión y las acciones a las que están dispuestos a llegar los trabajadores directamente afectados si súbitamente perdieran el empleo. Todos los sabemos: Empresa y sindicatos, y políticos. Por lo que esta multinacional, apoyándose o en connivencia con los políticos de la DGA, tratan de llevar a acabo sus planes de la forma mas tragable posible, o menos traumática para la sociedad (bajas incentivadas, prejubilaciones e incapacidades), eso sí con aportación en muchos casos de dinero público.

Lo que pasa, es que en el planteamiento mayoritario sindical, no se está queriendo ver cual es la calidad del empleo que estamos dejando por el camino, y en eso si tienen responsabilidad los firmantes de los acuerdos regresivos que ha habido en GM. Si la empresa no cumple con los Acuerdos, que no le interesa cumplir y no pasa nada, mientras nosotros perdemos empleos de calidad y los cambiamos por trabajo precario, creo sinceramente que no estamos buscando el interés de los trabajadores, sino el de algunos colectivos de trabajadores, en detrimento de los demás.

Es difícil mantener un contacto directo con una plantilla de 7.000 trabajadores, saber que piensan de forma individual, aunque lo intentamos mediante asambleas y el que hacer diario Pero lo cierto es, que CGT en los últimos 8 años ha pasado de tener 2 representantes a 8 en un Comité de Empresa que se ha ido reduciendo progresivamente, hasta los 35 actuales. Tanto UGT, como CCOO han ido perdiendo representación paulatinamente, a la inversa de CGT, que nos ha permitido situarnos como segunda fuerza sindical en la fábrica. Pero la alianza mayoritaria que mantienen los dos grandes sindicatos en acción sindical, hace hoy por hoy, imposible creer posibles, otras alternativas. Alternativas que pasan por hablar, hablar entre todos (asamblea) y sacar lo mejor de cada uno para entre todos (organización) frenar, mediante la acción directa y la solidaridad, la pérdida de derechos laborales y sociales.

-Llama la atención la falta de conocimiento en materia sindical que tiene la generación mas joven que entra al mercado laboral, en contraste con las movilizaciones tan importantes que hubo en la década de los setenta y principios de los ochenta. Más aún, cuando si pretendemos hacer memoria, en aquellos años los trabajadores se jugaban mucho más que un puesto de trabajo y a pesar de ello la movilización y la fuerza sindical era sustancialmente mayor que ahora.

Si las nuevas generaciones de trabajadores son más individualistas, no creo que sea por generación espontánea, sino que se deberá a un conjunto de realidades que les ha llevado a denostar, entre otras organizaciones o instituciones, a los sindicatos en general, como organizaciones válidas para el fin que se crearon. Unos por estar dependiendo del estado y sus dineros, mercadeando con los empleos, la formación y los servicios extras, y los otros por que aunque no nos lo pongan fácil, tampoco hemos sabido llegar a más trabajadores, ni tener mayor influencia en la sociedad al estar divididos.

Lo cierto y deseable es que la gente joven tome conciencia de que sus condiciones de trabajo y de vida, en general, sólo se pueden defender estando unidos y organizados.

-Hemos pasado del "derecho al empleo" a un "empleo sin derechos". La eventualidad e inseguridad es un rasgo característico del modelo económico actual que vertebra en mayor o menor medida a los países europeos, y así vemos, como consignas como la reducción de la jornada laboral a las 35 horas han sido relegadas a un estado de olvido y cuando no de reforma en aquellos países donde sindicalmente se había conseguido imponer. ¿Qué respuesta tenemos que dar los trabajadores ante esa lógica que pretenden que interioricemos; la lógica de la cesión de derechos, la lógica que al derecho del trabajador le llama rigidez del mercado?

En los últimos 15 años hemos pasado por varios gobiernos, de diferentes tintes políticos. Pero en esencia, como decía anteriormente, quién marca las políticas a nivel general no son, si no las empresas multinacionales y los grupos financieros, y estos con la apertura de un mercado mundial han ganado peso en las decisiones globales.

Muchas empresas, principalmente las que se lo pueden permitir, pero en todo el mundo, chantajean a sus plantillas con deslocalizaciones a otros países por que así lo dicta el mercado y sus competidores, y de hay, se han aprovechado para tirar a la baja, compitiendo de las condiciones laborales de todos los trabajadores a nivel mundial, en mayor o menor medida. Nunca hubo un desequilibrio tan importante entre los que mas tienen y los que no tienen nada. De la aceptación mediática y de que se convierta en norma suprema, se encargarán los grupos mediáticos de los mismos, que así lo han decidido y poco a poco va calando en todo el estrato social.

Y por último hay que añadirle que quién debiera de criticar está actitud principalmente, por responsabilidad social, todavía confunde más cuando se escuda también en el mercado y no en las necesidades sociales y su desarrollo.

Ya han pasado casi once años desde que las "Marchas contra el paro" mostrasen en Ámsterdam que existe una oposición a la Europa del Capital y que se puede tejer una respuesta al margen de las organizaciones políticas y/o sindicales institucionales. El sindicalismo internacional y concretamente el europeo se divide claramente entre el que representa la C.E.S (Confederación Europea de Sindicatos). y todos los demás pequeños sindicatos de los que podríamos llamar el "sindicalismo alternativo". ¿Qué visión tienes a día de hoy del sindicalismo en Europa?

Me acuerdo perfectamente de aquellas marchas..., pues acudí al año siguiente, entre otras, a la de la ciudad alemana de Colonia, junto a algunos militantes más de CGT-Aragón. En estos momentos, se debería de incluir... "..y la precariedad".

Has tocado uno de los temas que creo más importantes, en el presente y sobre todo pensando en futuro.

Efectivamente, se podría decir que existen básicamente dos grandes tipos de sindicalismo. Uno, que es por el momento, el más representativo en Europa, que es el socialdemócrata (IGMetal, UGT, CCOO) con una gran dependencia de los estados, tanto económica como de acción sindical y la otra, la alternativa, la conformamos un sinfín de pequeños sindicatos y organizaciones (CGT, CNT-Francia, Solidaires -Francia, SAC-Suecia, etc.), con diferentes realidades en sus respectivos países. Además de aquellos trabajadores que aún estando afiliados a los sindicatos oficialistas por diversos motivos, incluidos los políticos, también son conscientes de que los cambios en el mundo, no están sirviendo para mejorar la situación de los obreros, sino todo lo contrario.

Creo que el sindicalismo europeo debe hacer un esfuerzo en coordinarse mejor, así como en potenciar encuentros internacionales, pues son la base para confrontar ideas y puntos de vista, así como experiencias de conflictos laborales vividos. Los cambios sufridos en el mercado laboral, son en toda Europa y las repercusiones son mundiales. El que no crea que la verdadera influencia pasa por organizarse a nivel internacional, está condenado a sectorizarse.

Hace unos meses estuve en Stutgart en un encuentro mundial de trabajadores de la automoción, donde pude comprobar por ejemplo, como afiliados a la IGMetal disertan ampliamente de los planteamientos de su sindicato. Algunos de ellos con cargos de representación.

→

También había trabajadores de EE.UU, Rusia, Serbia, Méjico, Brasil, Francia, India, Argentina y un montón más y los problemas son semejantes en todos los países, marcas y fábricas, con sus diferencias locales, pero la estrategia empresarial, la misma, el chantaje de la deslocalización. Las conclusiones de ese encuentro fueron muy positivas y se deben fomentar...

A primeros de Abril, celebraremos en Milán una reunión con compañeros del metal, del sindicato CUB (Italia), para acercar puntos de vista en acción sindical y de organización y durante el mismo mes nos desplazaremos a Brasil para estar presentes en el Congreso de la Intersindical de Brasil, en Sao Paulo. Donde mantendremos reuniones con los trabajadores del metal.

- Durante este año hay pendientes varias actuaciones importantes que como FESIM se han convocado; Manifestación en Barcelona, propuesta de I.L.P. en la Conferencia de Bilbao de CGT. Cuéntanos un poco cuales son las tareas mas recientes que tiene que afrontar la FESIM durante estos meses.

Actualmente, estamos trabajando con la Federación de Cataluña en la organización de una manifestación estatal, que como ya hiciéramos en Zaragoza 06 y Valladolid 07, trata de llevar a Barcelona este año, una muestra conjunta del rechazo que nos provocan, las políticas industriales de las empresas del Metal, capitaneadas por las grandes multinacionales del sector de automoción. Se está imponiendo la política industrial de la precariedad laboral, que por supuesto incluyen flexibilidad, dobles escalas salariales, externalizaciones, segregaciones y deslocalizaciones.

Si, efectivamente, en la Conferencia Sindical de CGT, celebrada en Bilbao a primeros de Marzo de 2008, la organización ha aprobado mayoritariamente la ponencia presentada en origen por la coordinadora de automoción y posteriormente respaldada por los sindicatos del metal de la Federación. Es una buena noticia, que esperábamos ya que llevábamos trabajando sobre ella cerca de dos años internamente, y de momento ya hemos sido capaces de que nuestros propios compañeros de CGT, en otros sectores, tomen conciencia de que esta situación es insostenible.

Estamos hablando de iniciar una Iniciativa Legislativa Popular, que mediante la recogida de firmas y una campaña a nivel estatal, tratará de concienciar al mayor número posible de trabajadores, y buscará forzar los cambios necesarios legales, ya que es una situación que es completamente injusta.

Nos estamos refiriendo, básicamente, a la eliminación del Artículo 52 y 56 del Estatuto de los Trabajadores, por los que los trabajadores estámos siendo despedidos impunemente. En algunas fábricas o centros de trabajo, como: G.M., SEAT, Delphi, Valeo, Volkswagen, por el único hecho de haber perdido la salud, en el caso del Art. 52. Cuando además, en algunos casos, dicha pérdida de salud es procedente incluso de su propio sistema de trabajo. Y en el caso del Art. 56, su uso está más generalizado, pues estamos hablando de los despidos clasificados como improcedentes. Es curioso, que lo que su nombre indica –que no procede-, sea, en muchas empresas, la forma de proceder habitual. No es lógico que si el trabajador ha sido despedido injustamente, a través de una sentencia judicial que además así lo dice, finalmente tenga que abandonar su fuente de ingresos, sin tener la posibilidad de decidirlo.

Por otro lado, contando con la inestimable colaboración de los compañeros del sindicato de Pamplona, también estamos trabajando en la organización de un curso/debate sobre todo el proceso de la ILP, una vez que ha sido aprobado, y en general sobre acción sindical ante los despidos. Este curso lo realizaremos en el marco incomparable del pueblo de Ruesta, en las montañas de Aragón.

También estamos planificando otras acciones formativas, de debate interno, para el resto del año y para otras materias. Sacando adelante la página Web, la revista, etc. Sin duda, va a ser una primavera interesante y movida.

Ya para terminar, ¿cuales crees que son los principales retos que tiene la FESIM para tratar de revitalizar el sindicalismo en el sector del metal?

Como decía antes, queremos ser una alternativa al sindicalismo presente hoy en muchos sitios y poco a poco lo vamos logrando, a pesar de las zancadillas sindicales, algunos medios de comunicación y muchas de las empresas, que no dudan en despedir y reprimir voces contrarias al pensamiento único establecido en los centros de trabajo.

Nosotros, en CGT, creemos que las mejores decisiones no salen de unos representantes elegidos para representarnos, sino del debate y consenso de todos y todas. De los implicados, mediante la asamblea, una información transparente y una toma de decisiones abierta a todos los implicados. Sin mediación, pero con participación. De abajo a arriba y no lo contrario...si eso lo conseguimos implantar de nuevo en los centros de trabajo, da por hecho que habremos saltado el primer obstáculo para revitalizar a los propios trabajadores y estos a su vez a los sindicatos.

Nosotros, como Secretariado Permanente de la Federación, tenemos por delante un tiempo donde debemos potenciar los sindicatos adheridos, cohesionar y coordinar mejor la acción sindical de CGT. El sindicato está creciendo en muchos centros de trabajo. El Metal de CGT está muy vivo, gracias a la militancia de muchos compañeros y sus sindicatos. Ahora, también es verdad que debemos estar a la altura.

CGT en GME ante el anuncio del despido de 900 trabajadores

por Santiago Arcos de la Sección Sindical de CGT en Opel-España

En 2002, la Dirección de General Motors España inicia otro plan de reestructuración global de su negocio en Europa. En él, se dice, buscar la estabilidad en el empleo. Se firmó, con el consentimiento de los sindicatos UGT y USO. Estos sindicatos bendijeron una herramienta por la cual la empresa y ellos, sin realizar ni una sola asamblea durante todo el proceso, adquirieron el compromiso de mantenimiento del empleo, siendo la plantilla en esos momentos de 8.500 trabajadores.

Mediante ese Acuerdo se externalizó Chasis, Envíos a otras Plantas, Expedición, etc. Se permitió la precarización del empleo. Se nos obligó a no disponer libremente de nuestro descanso, en fines de semana, realizando horas extra obligatorias. A que pudieran contratar eventuales por al menos 5 años, con un máximo de 10, y con las mínimas garantías de permanencia y por supuesto, distintas condiciones de trabajo y de salario que el resto. A cambio, la empresa facilitaba la salida a los 60 años e incentivaba el desprenderse de los trabajadores con problemas de salud que les impedían trabajar al mismo ritmo que los demás.

Un ritmo que ha ido aumentando paulatinamente, que ha aumentado la productividad a unos números sorprendentes y que repercute directamente en nuestra salud.

Si el planteamiento ahora, es hacer la misma producción con 900 trabajadores menos, tenemos un nuevo problema.

En 2004, UGT, CCOO y OSTA introducen el acuerdo dentro del XI Convenio Colectivo, sin consultar tampoco a la plantilla. Meses después, los mismos sindicatos firman un ERE pactado con la empresa, dando salida a compañeros que no querían seguir, y otros, obligados por la edad. En 2005, UGT, CCOO y Acumagme, de nuevo sin consultar, firman el Acuerdo del Meriva, por el que otra vez se hacen concesiones a la empresa en pos de mantener el empleo, a cambio de aumentar la flexibilidad.

Actualmente, la plantilla se sitúa en 7.000 trabajadores, con lo que no se ha mantenido el empleo. Trabajamos hasta el tope de jornada, no ya del Convenio Colectivo de empresa, sino del Estatuto de los Trabajadores, que es el mínimo de los mínimos. Estamos a las puertas de un Convenio del que dependen nuestras condiciones de trabajo para el futuro, que no de estabilidad en el empleo, a tenor de lo expuesto y las pretensiones de la empresa. Con el añadido de que, mientras perdemos los empleos también estamos perdiendo nuestros derechos y salarios justos.

Los sindicatos presentes en GM hemos alcanzado una Plataforma Unitaria, que no siendo la óptima alcanzable, sirve de encuentro entre todos los trabajadores, ya que no empeora las condiciones laborales y sociales de la plantilla y recoge la necesaria consulta con los trabajadores afectados, por lo que ha contado con el visto bueno de CGT.

VARIACIONES SOBRE LA CAVERNA

por José Antonio Vázquez Sangrador (Delegado de CGT en Mí chelín)

La edificación estaba rodeada de árboles, todo ello visible desde la ciudad.

En el interior del edificio se encontraban, desde hacía más de tres décadas, un numeroso grupo de trabajadores prisioneros en sus puestos de trabajo. Delante de cada uno de ellos había una pantalla de visualización de imágenes y reproducción de sonidos, y un teclado. Permanentemente, en la pantalla, aparecían imágenes y sonidos que se referían a las consignas, las máquinas, las paradas, los desechos de producto, la encuesta, la entrevista, los gráficos, el mercado... Dos veces al día, los trabajadores se veían obligados a asistir, en una sala contigua y ante una pantalla de grandes dimensiones, a la representación de imágenes y sonidos de la ideología del sistema. Aparecían, en primer lugar, los dueños del edificio que hablaban de competitividad, rendimiento, flexibilidad, producción, productividad, costes, ventas, beneficios... tanto en el mercado como en el interior del edificio. Aparecían, en segundo lugar, los guardianes que repetían a los trabajadores las consignas, la encuesta, la entrevista, los gráficos, el mercado... que ya aparecían en las pantallas de cada puesto.

En ese estado de cosas, la conciencia del trabajador se veía permanentemente bombardeada por el flujo masivo de imágenes y sonidos, que a fuerza de repetición, se convertían en simulacros de los cuales sobresalía el símbolo de la marca, fetiche del producto. Pero no solo era la conciencia la que se encontraba aprisionada sino el cuerpo sometido a los ritmos de trabajo cambiantes. Por momentos, en un estado que propiciaba el malestar, aparecía la angustia, que anunciaba un colapso vital.

Algunos trabajadores, a los que el sistema no había podido vaciar la conciencia, hablaban sobre el edificio cavernoso y mostraban una actitud liberadora. Aprovechaban los resquicios del sistema y se reunían sin ser vistos. Se propusieron buscar la puerta de salida en el laberinto de puertas vigiladas. Querían salir al exterior a respirar aire fresco y tomar ímpetu, a través de la cultura, para volver a donde estaban sus compañeros. Les esperaban los guardianes que habían recibido consignas muy precisas de los dueños del edificio. Los guardianes del sistema, con autoridad forzuda, se confrontaban con los trabajadores de conciencia sólida que ya estaban en sus puestos. Al lado de cada uno de los trabajadores la omnipresente pantalla de imágenes y sonidos de la ideología del sistema; su flujo fantasmagórico imparable no cesaba de golpear insistentemente los ojos y los oídos de los trabajadores.

Los trabajadores que habían salido al exterior y habían regresado, hablaban con los otros trabajadores prisioneros y les contaban lo que habían visto. Todos veían la salida por los resquicios del sistema y poco a poco, y alternativamente, todos salieron al exterior y luego regresaron. Los dueños programaban el flujo de imágenes y sonidos con otros contenidos más incisivos orientados para atravesar las conciencias resistentes. Los trabajadores prisioneros habían conseguido salir al exterior cada cierto tiempo y oxigenar su mente y su cuerpo. Los simulacros del sistema rebotaban.

CAMPO DE GIBRALTAR, la LUCHA en ESTADO PURO

Una de las primeras visitas realizadas por el nuevo Secretariado Permanente de la FESIM ha sido al Campo de Gibraltar. En los últimos años CGT hemos tenido un crecimiento muy importante. No sólo en afiliación sino, y sobre todo, en presencia en los Comités de empresa de los polígonos de Algeciras.

De esta manera hoy CGT se ha convertido en una referencia obligada hasta para los demás sindicatos que han de contar con nosotros ante cualquier acción o reivindicación. Pero esto no ha ocurrido de golpe y porrazo. Hay varias razones para que tengamos esta situación:

✦ En el Campo de Gibraltar hay una tradición de solidaridad y lucha que, utilizando la acción directa, ha conseguido siempre solucionar los problemas de despidos o de actuaciones antiobreras de las empresas, con un paro unitario de todos los sindicatos presentes en las empresas de mantenimiento de los polígonos.

✦ Las direcciones de los sindicatos mayoritarios han jugado en los últimos años, un papel desmovilizador, intentando cambiar esta dinámica hacia la negociación. No sólo esto, quienes han mantenido una actitud coherente con la experiencia de luchas anteriores han sido incluso expulsados por su sindicato.

Compañeros/as expulsado o hartos de la actuación de su sindicato han encontrado en la CGT una organización donde defender esa coherencia de lucha y nuestros compañeros/as de Algeciras han sabido abrir las puertas a ese conglomerado de luchadores, de diversas opiniones ideológicas.

En este sentido se ha dado una situación paradójica. Las direcciones de los sindicatos mayoritarios han firmado un acuerdo con la patronal para intentar impedir la acción directa; a cada despido se comprometen a esperar la sentencia de magistratura **y si sale improcedente la empresa debe readmitir al compañero en cuestión.**

Y este acuerdo, que en muchas empresas del metal nos parecería un avance importante ante el abuso que las empresas hacen del Art. 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, aparece en el Campo de Gibraltar como un retroceso ante la realidad de acción directa en la solución de los problemas que se ha tenido hasta ahora.

Todos conocemos las actuaciones de los sindicatos colaboracionistas con el sistema y las empresas. Para justificar su sindicalismo entregado, intentan convencer a las plantillas de que no hay posibilidades de lucha y consecución de victorias obreras. Incluso para quienes desde la CGT luchamos contra esta estrategia de aceptación, es bueno conocer experiencias de lucha y solidaridad como la del Campo de Gibraltar.

Desde la FESIM saludamos el buen trabajo de nuestros compañeros de Algeciras y les animamos a seguir siendo un ejemplo de lucha y solidaridad.

Secretariado Permanente de FESIM-CGT

EL DESPIDO OBJETIVO.

(O cuando el Objetivo es el Despido)

Por Sindicato del Metal de CGT Madrid-Castilla La Mancha

Desde el inicio de la transición política, se han realizado cuatro "grandes" reformas laborales, dos con UCD (los decretos de 1977 y el Estatuto de los Trabajadores de 1980) y dos con el PSOE (las reformas del Estatuto de 1984 y 1994), sin contar con las que cada cierto tiempo, se pactan con algunos "agentes sociales", y vienen a ser el gota a gota de la perdida de derechos para los trabajadores.

La reforma de 1994 supuso una pérdida considerable de derechos laborales.

Por un lado, se introdujo el llamado despido individual plural, y se introdujeron dos nuevas cusas de despido objetivo.

Aunque el juego de palabras a veces sea tan real y el tema tan serio, intentaremos daros, una visión lo más clara y comprensible de estas modalidades de despido que son la legislación más restrictiva y el mayor peligro que tenemos los trabajadores, al suponer un despido; siendo el despido objetivo una modalidad, que desgraciadamente, cada día se aplica con mayor frecuencia, sino la que más, al tener un menor coste para el empresario.

Hoy, en el estado español, mientras desde los poderes económicos y políticos se nos habla de modernidad y prosperidad, miles de trabajadores son despedidos en empresas que presentan sustanciosos beneficios, por lo tanto, no atraviesan ninguna situación de crisis económica. Simplemente nos arrojan al paro para incrementar todavía más sus plusvalías.

Por otra parte otros trabajadores son despedidos por el simple hecho de estar enfermos; esto les llevan a padecer situaciones de baja laboral, avaladas por los profesionales del sistema sanitario público, lo que les hace no ser considerados por los empresarios suficientemente productivos en una realidad laboral y social cada vez más hostil para la salud de las personas.

A su vez, la clase trabajadora de este país lleva muchos años viendo como el despido declarado improcedente en los juzgados, en la practica no es más que un despido objetivo encubierto adornado por una mayor indemnización; otro coladero más para los despidos injustificados y abusivos, y de gran importancia, mediante el cual los empresarios moldean y reestructuran a su antojo las plantillas.

Todo este escenario nos sitúa en un terreno muy cercano al despido libre.

Podemos empezar, definiendo el concepto de despido objetivo; y aunque el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) utilice eufemística la expresión ***<< extinción del contrato por causas objetivas>>***, estamos ante una modalidad de despido, por cuanto la extinción del contrato se produce por decisión unilateral del empresario.

Las causas legales en que se puede fundamentar este despido no derivan de un incumplimiento contractual del trabajador, sino de la imposibilidad o dificultad "objetiva de la prestación, o también, de la necesidad de "amortizar" puestos de trabajo por razones económicas, técnicas u organizativas.

Para mejorar la actividad de la empresa el empresario puede introducir modificaciones técnicas en los puestos de trabajo. Por ello se establece la posibilidad de despedir al trabajador <<por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo>>.

Aquí el origen de la falta de capacidad del trabajador para seguir desempeñando el puesto de trabajo estaría en causas externas al trabajador, en la voluntad empresarial de introducir cambios tecnológicos en su puesto de trabajo, no en las condiciones personales profesionales del trabajador.

3.- La amortización de puestos de trabajo (art. 52.c ET)

Se establece la posibilidad de que pueda extinguirse el contrato de trabajo<< cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las cusas previstas en el art. 51.1 de ET y en número inferior al establecido en el mismo>>

LAS CAUSAS TASADAS LEGALMENTE,

SERÍAN:

1.- Ineptitud del trabajador (art. 52.a ET)

El contrato de trabajo podrá extinguirse <<por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa>>. La ineptitud implica la ausencia en el trabajador de las condiciones necesarias para desempeñar el trabajo que le corresponde.

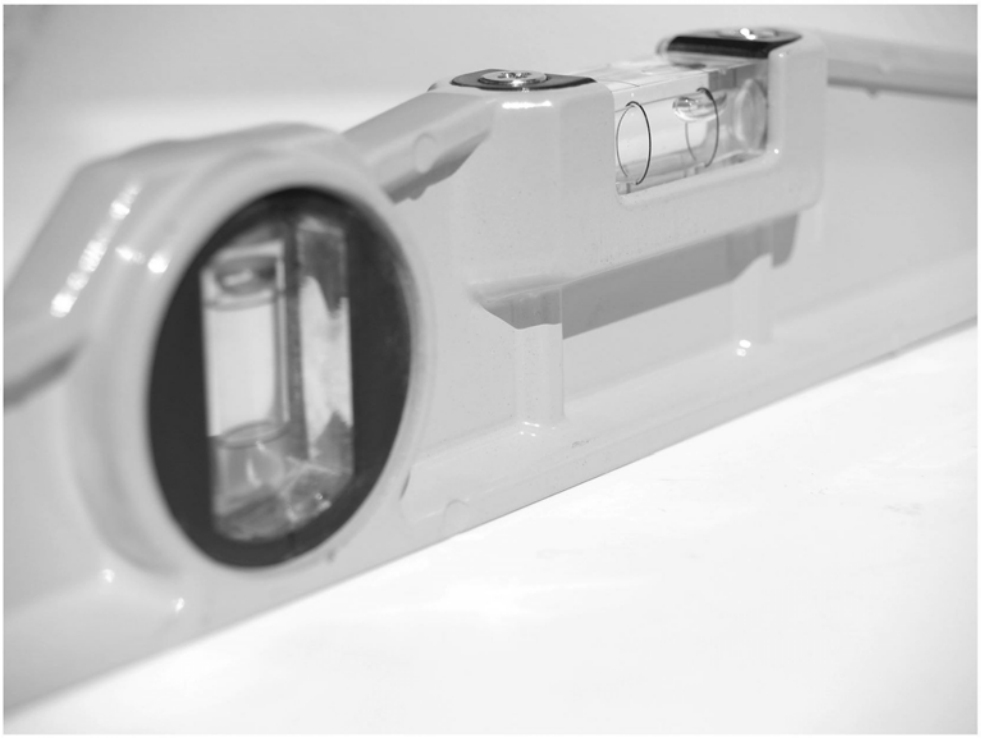
En todo caso, la ineptitud debe ser aprobada por el empresario, correspondiendo al trabajador la prueba de su aptitud, o en su caso que la ineptitud era conocida por el empresario.

2.- La falta de adaptación a cambios técnicos u organizativos (art. 52. b ET)

Se trata, en este supuesto, de las mismas causas (***económicas, técnicas, organizativas o productivas)*** que dan lugar al despido colectivo, determinando el número de trabajadores afectados, la utilización del procedimiento para la extinción previsto en el art. 53 ET, para el despido por circunstancias objetivas, o en el art. 51.2 ET, regulado para los despidos colectivos.

La amortización puede afectar a uno o varios puestos de trabajo, y puede consistir esta medida de empleo en la reducción con carácter permanente del número de trabajadores que componen la plantilla de la empresa; y puede consistir, asimismo, en la supresión de la totalidad de la plantilla, bien por clausura o cierre de la explotación, bien por mantenimiento de la empresa pero sin trabajadores asalariados a su servicio.

Este supuesto es el de mayor aplicación por las empresas.



4.- Las faltas de asistencia aun justificadas (art. 52 d ET)

También se puede despedir al trabajador <<por faltas de asistencias al trabajo, aun justificadas pero intermitentes>>

No se incluye como causa de despido, las faltas de puntualidad, sino las de asistencia, lo que implica la ausencia del trabajador durante la jornada de trabajo completa.

Para que pueda utilizarse esta acusa de despido se requiere la concurrencia de los siguientes requisitos:

A) Que las faltas de asistencia del trabajador <<alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses>>.

B) << Que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% en los mismos periodos de tiempo>>

- Las faltas de asistencia se refieren al trabajador al que se extingue el contrato (absentismo individual); y absentismo se refiere a la inasistencia genérica de toda la plantilla, sin tomar en consideración las causas concretas que lo ocasionaron, es decir, sean faltas justificadas o injustificadas (absentismo colectivo), por eso se dice, que en este caso, el despido de un trabajador se hace depender del absentismo de sus compañeros de trabajo

Faltas de asistencia no computables (art. 52 d ET), en este tipo de despido no se computan como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos".

El apartado c) de este artículo está siendo aprovechado por las empresas para efectuar despidos en términos muy similares a los realizados por la aplicación del artículo 51; El apartado d) está sirviendo a los empresarios para dejar en la calle a los trabajadores que por sus problemáticas de salud consideren incompatibles con sus procesos productivos cada vez más precarizados trabajadores que en la mayor parte de los casos han perdido su salud en los procesos productivos de las empresas en las que han prestado sus servicios.

La aplicación de este artículo es por tanto, una de las expresiones más crudas del actual contexto de relaciones laborales ultraliberal. Esta ideología ultraliberal de los grandes poderes económicos esta llevando hasta el limite la aplicación del modelo capitalista. Por ese motivo, para ellos el trabajador enfermo es un enemigo, o inconveniente par sus fines productivitas al que hay que expulsar como sea del ámbito laboral.

5.- Insuficiencia de consignación presupuestaria (art. 52.e ET)

La extinción por circunstancias objetivas puede obedecer a la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Esta particular causa de extinción sólo es aplicable a los <<contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados.

Despido improcedente (art.56 ET)

Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas.

El articulo 56 pone en manos del empresario una decisión tan trascendental como la readmisión de un trabajador cuyo despido ha sido declarado judicialmente improcedente. Esta circunstancia tan irracional y contradictoria no tiene parangón en el resto de los estados de nuestro entorno europeo, donde el despido improcedente puede provocar si el trabajador afectado lo desea su inmediata reincorporación a su puesto de trabajo. En el estado español el despido improcedente no es tal, tratándose realmente de una modalidad de despido objetivo un poco más gravosa para el empresario en lo económico, pero igualmente válida para sus propósitos de despedir con la mayor facilidad posible. Miles y miles de trabajadores han perdido su empleo en los últimos años, especialmente en la pequeña y mediana empresa.

Para **CGT,** la profunda reforma laboral con contenido social que los trabajadores realmente necesitamos para poder tener garantizados unos derechos básicos, debe comenzar por la eliminación de los artículo del Estatuto de los Trabajadores anteriormente mencionados (52 y 56).

Legislación Laboral

EMBARAZO Y TRABAJO

Por Pablo Alconchel (Asesoría Jurídica de CGT-Zaragoza)

El objeto de este artículo es informar a la mujer trabajadora, de forma resumida, de las posibilidades legales que dicha situación de embarazo desarrolla para la protección de su salud y la de su futuro hijo/a, así como los permisos, reducciones de jornada y excedencias laborales vigentes previo, durante y posterior al parto. El/la Trabajador/a que quiera una concreción mayor sobre cualquiera de ellos, puede ser informado/a en las distintas Asesorías de la Confederación, por los/as distintos/as delegados/as de Prevención de CGT.

Enumeramos las situaciones principales y más comunes. En cada una de ellas existen particularidades o situaciones que pueden incidir en la prestación correspondiente, por lo cual se debe asesorar la madre y el padre (u otro progenitor) en cada caso concreto.

El descanso de Maternidad, Paternidad, la reducción de jornada por cuidado de menores y la excedencia por cuidado de hijo, pueden ser ejercidos también, con algunas reglas particulares, en los supuestos de adopción y acogimiento (tanto permanente como preadoptivo).

Respecto de la Lactancia, la legislación laboral sólo incluye los 9 primeros meses desde el nacimiento, sin embargo la Organización Mundial de la Salud y el Comité de Lactancia dela Asociación Española de Pediatría recomiendan el amamantamiento complementario hasta los 2 años de edad o más.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA

Las mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente o que están lactando constituyen un grupo de trabajadoras especialmente vulnerables a algunos riesgos laborales debido a los cambios biológicos, fisiológicos y psicológicos que en ella se producen. Las 7 primeras semanas de gestación son especialmente importantes porque el embrión es especialmente sensible a la acción de agentes externos. Algunas condiciones de trabajo (fatiga, estrés, condiciones ambientales, etc.) pueden reducir la capacidad de lactar e incluso interrumpir la lactancia de mujeres trabajadoras, además, la exposición a algunos contaminantes (ej. tóxicos, radiaciones ionizantes, etc.) pueden poner en riesgo la salud de los bebés lactantes.

Para ello, e independientemente de la posibilidad de la Incapacidad Temporal por enfermedad común si hubiera problemas no achacables al ámbito del puesto de trabajo (embarazo de riesgo, riesgo genérico), existe la prestación de Riesgo Durante el Embarazo y la Lactancia.

Para acceder a dicha prestación es imprescindible que previamente se haya declarado que el concreto puesto de trabajo que ocupa la trabajadora (y sus condiciones) no puedan ser adaptados a su situación de embarazo o lactancia, así como que no exista en la empresa otro puesto, compatible con su estado, que pueda ser ocupado por la trabajadora mientras duran estas situaciones. Para dicha declaración de imposibilidad, el papel del delegado/a de prevención es importantísimo. Mientras se esté realizando este proceso, si creemos que concurren condiciones de trabajo negativas para la salud de la trabajadora o del embrión/feto, recomendamos que la trabajadora solicite la baja por Enfermedad Común y posteriormente una determinación de contingencia ante el INSS, en el caso de que la Mutua le deniegue dicho reconocimiento.

La trabajadora debe solicitar toda la información posible a los delegados/as de Prevención de las condiciones que pueden afectar negativamente en su estado, las cuales no desarrollaremos aquí por su extensión, pero sí que detallaremos las más comunes: Agentes físicos (choques, vibraciones o movimientos, ruido, radiaciones ionizantes, frío o calor extremos, trabajo en atmósferas de sobrepresión elevada), agentes biológicos (hepatitis, virus del sida, tuberculosis), agentes químicos (sustancias cancerígenas y mutágenas, sustancias tóxicas para la reproducción, disruptores endocrinos, mercurio y sus derivados, medicamentos antimitóticos, agentes químicos cuyo peligro de absorción cutánea es conocido, monóxido de carbono, plomo y sus derivados, riesgos psicosociales (horarios de trabajo inadecuados, trabajo a turnos, nocturno o prolongaciones de jornada, trabajo aislado, trabajos de alta tensión), ergonómicos (actividades realizadas de pie, sentada, posturas forzadas, manipulación manual de cargas, movimientos y posturas, desplazamientos dentro o fuera del establecimiento), otros riesgos (trabajo en altura, riesgos de infección o de enfermedades del riñón por instalaciones sanitarias poco adecuadas, ausencia de zonas de descanso).

La situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural conlleva una suspensión del contrato de trabajo con reserva depuesto, será nulo el despido durante el periodo de suspensión (salvo que se declare procedente por motivos no relacionados con el embarazo o lactancia), el empresario debe cotizar a la seguridad social, se considera como contingencias profesionales, no se requiere periodo mínimo de cotización y su cuantía es del 100% de la Base reguladora establecida para la Incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

Recomendamos, por el Sector profesional que nos ocupa, que toda trabajadora que esté o prevea quedarse embaraza, solicite a su Sindicato o Secretaría de Salud Laboral correspondiente, información sobre esta prestación y en general, sobre la tabla de riesgos para el embarazo y la lactancia, para poder identificarlos en su puesto de trabajo.

MATERNIDAD

Antes integrada en la de Incapacidad Temporal, actualmente se configura como una prestación que conlleva un descanso de 16 semanas (ampliables por parto múltiple) y un subsidio por maternidad (del 100% de la Base Reguladora calculada como una Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes).

Salvo las 6 semanas posteriores al parto que son de obligado descanso para la madre, del resto del tiempo de descanso puede disponer la trabajadora distribuyéndolo antes del parto, cediendo parte al otro progenitor ó disfrutándolo a tiempo parcial (trabajando el resto de jornada diaria).

Para acceder a esta prestación son necesarios unos periodos mínimos de cotización:

- Si la trabajadora es menor de 21 años en la fecha del parto: no se exige período mínimo.
- Si se encuentra entre 21 y 26 años: 90 días cotizados dentro de los inmediatamente anteriores 7 años al momento del inicio del descanso, ó alternativamente, de 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral.
- Si es mayor de 26 años: 180 días cotizados dentro de los inmediatamente anteriores 7 años al momento del inicio del descanso, ó alternativamente, de 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

PATERNIDAD

Tiene derecho a ella el otro progenitor. La cuantía se determina igual que en la Maternidad y su duración se limita a 13 días (comenzando a computarse habitualmente desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo). El período mínimo de cotización para acceder a esta prestación es de 180 días cotizados dentro de los inmediatamente anteriores 7 años al momento del inicio del descanso, ó alternativamente, de 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

AUSENCIA DEL TRABAJO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA

Se prevé una reducción de jornada (de media hora diaria) ó un permiso de ausencia al trabajo (una hora diaria a lo largo de la jornada, que puede dividirse en 2 fracciones) durante la Lactancia de un hijo menor de nueves meses. En caso de parto múltiple se multiplica por el número de hijos/as nacidos/as. Esta reducción o permiso puede acumularse si existe la opción en el Convenio Colectivo ó mediante acuerdo entre el empresario y el trabajador/a (normalmente entre 10 y 15 días hábiles). Este permiso o reducción puede ser disfrutado por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

AUSENCIA DEL TRABAJO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR NACIMIENTO DE HIJO PREMATURO O QUE DEBA PERMANECER HOSPITALIZADO.

Se prevé una reducción de jornada hasta máximo de 2 horas (con disminución proporcional del salario) ó un permiso de ausencia al trabajo (una hora diaria) por nacimiento de hijo prematuro o que deba permanecer hospitalizado.

PERMISO POR REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO.

Este permiso requiere previo aviso y justificación, y engloba el tiempo imprescindible, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES O DISCAPACITADOS

Se reconoce el derecho a una reducción de jornada para quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida. La reducción mínima de la jornada es de 1/8 y la máxima de ½ en referencia a la jornada ordinaria diaria de trabajo.

La reducción de la jornada conlleva la reducción proporcional del Salario, y pueden realizarla tanto la madre como el padre (u otro progenitor) por el mismo menor o discapacitado. Además, es compatible con el permiso o reducción de jornada por lactancia. La concreción horaria de la reducción de la jornada corresponde al trabajador/a y debe de avisarse al empresario con 15 días de antelación a la reincorporación a la jornada completa.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS

La Excedencia por cuidado de hijos la puede pedir la madre o el padre (u otro progenitor) ó ambos. Su duración no puede ser superior a 3 años (desde el momento del nacimiento), puede ser ampliada por Convenio Colectivo. No existe un tiempo mínimo para el disfrute de esta excedencia.

Sus efectos son los mismos que una suspensión del Contrato de Trabajo, con ciertas particularidades:

- Será computable a efectos de antigüedad.
- Se reconoce el derecho a asistir a cursos de formación profesional a los que deberá de ser convocado por el empresario.
- Durante el primer año tiene reserva de su puesto de trabajo.
- Se considera período efectivamente cotizado para la maternidad, jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia (viudedad y orfandad).
- Se encuentra en situación de asimilada al alta para obtener prestaciones por desempleo.

Stalinismo y Resistencia Obrera (I)

por Rubén Ruiz Ramas

Conflictos Laborales en la Historia

En este primer número de la revista ASAMBLEA se presenta a su vez la Serie Conflictos Laborales, la misma tendrá una presencia permanente en la que en cada entrega se expondrá un conflicto laboral o ciclo huelguístico especialmente significativo en el devenir histórico de trabajadores y trabajadoras, pero también en el desarrollo social, político y económico en su conjunto.

Mediante esta serie de pequeños artículos se pretende abarcar el conflicto laboral y de clase: por un lado, en distintas fases de los sistemas socioeconómicos dominantes, es decir, considerando huelgas en distintas fases de la evolución productiva del sistema capitalista y, paralelamente, exponer las resistencias obreras bajo el sistema burocrático de tipo soviético, o contrastando conflictos en la empresa fordista con aquellos que ya emergen en la llamada empresa en red rodeada de externalización y subcontratación; en segundo lugar, se atenderá a un criterio de diversidad geográfica, ocupando páginas con conflictos en EEUU, Brasil, Sudáfrica, Europa, el espacio ruso-soviético o Asia; por último pero no menos importante, se incorporará episodios donde el conflicto laboral haya canalizado a su vez manifestaciones de otros conflictos identitarios políticos y sociales como el de genero, minorías, inmigración o los nacionalismos.

Antes de dar paso al primer capítulo de esta serie, el autor desea realizar un par de aclaraciones: en primer lugar, no hay que identificar el conflicto laboral, tampoco de clases, como una manifestación producida únicamente por la huelga; en segundo lugar, el desarrollo de un sindicalismo independiente, coherente, solidario y combativo no se mide con el número de huelgas convocadas, sino en el trabajo diario que proporciona credibilidad cuando –si la estrategia y la necesidad lo requieren- la huelga es convocada.

Stalinismo y Resistencia Obrera I

Al tomar el poder en 1917, Lenin y el resto de bolcheviques tuvieron que afrontar la tarea de hacer converger su interpretación determinista del marxismo con las condiciones reales de la Rusia zarista. La primera estaba basada en el desarrollo de las fuerzas productivas de un capitalismo industrial y privado mientras, la Rusia prerrevolucionaria todavía era un vasto territorio de fuerte predominio agrícola, y en el que la leve aparición de formas capitalistas era desarrollada por el propio estado.

El proyecto revolucionario de Lenin sustituyó a la burguesía por el estado como principal agente capitalista e industrializador, descargando a su vez las funciones del capitalismo y proletariado *clásicos* sobre ese nuevo Partido-Estado. Stalin expuso dos motivaciones más pragmáticas para el nuevo estado: alcanzar económica y tecnológicamente a los países capitalistas desarrollados y desviar recursos hacia una industrialización acelerada. La industrialización acelerada quedo insertada en un contexto de *sobrecumplimiento del plan* ya con el Primer Plan Quinquenal de 1928-1932, en el que todas las necesidades económicas y sociales estaban supeditadas a él. La construcción del socialismo y del nuevo Estado soviético, exigían, por boca de la élite burocrática soviética, un trabajador productivo.

Al margen de los problemas sociales de un contexto doblemente posbélico (1ª Guerra Mundial y Guerra Civil Rusa), y la práctica carestía de obreros en un país de campesinos, la élite soviética divulgó la idea de un trabajador ruso que, dígase así, necesita ser azuzado para obtener un buen rendimiento de él. “Comparado con los países de punta, el ruso es un mal trabajador”, aseguraba Lenin. En resumen, en términos de mano de obra, la élite soviética debía solucionar el traslado de fuerza de trabajo desde el campo a la industria, su formación, y por decirlo suavemente, su actitud productiva.

En principio fue Trotsky el encargado de poner en práctica la racionalización del trabajo norteamericana basada en el taylorismo, trasladando los métodos organizativos que él mismo había utilizado en la formación del *Ejercito Rojo* a la Militarización forzosa del trabajo. Además del reclutamiento forzoso de campesinos, el líder revolucionario puso en práctica estrategias que buscaban aumentar su productividad como los *sábados comunistas*, es decir, *trabajo gratis,* que en su opinión de fomentaba la *solidaridad comunista*; o la introducción de mecanismos abusivos de disciplina laboral.

Pero tanto la gran revolución social como el más enérgico esfuerzo industrializador no llegaron hasta 1928 con el primer plan quinquenal. Un informe de 1933 estimaba que el número de trabajadores y empleados creció en 12´5 millones durante el primer plan quinquenal, y que 8´5 millones eran ex - campesinos. Sin embargo, en general, durante la primera etapa, los obreros no estaban satisfechos con su nuevo trabajo con lo que, además del posible problema de la holgazanería, la élite tuvo que lidiar con el continuo traslado de obreros de fábrica en fábrica, cuando no desertaban para regresar al campo.

una legislación laboral draconiana, con el endurecimiento extremo de la legislación en el periodo que medió entre 1929 y 1934, alcanzando la responsabilidad penal, de modo que una producción de mala calidad o incompleta acarreaba una privación de libertad de cinco años; aumento de las jornadas y semanas laborales; y por último, las distintas formas de *emulación socialista* que a través de una justificación ideológica maquillaba el incentivo económico y social utilizado para buscar el rendimiento laboral.

La emulación socialista era organizar la competición entre los trabajadores, y tuvo distintos mecanismos: el *trabajador de choque*, un obrero de vanguardia que sobrepasaba el plan, acompañada del regreso al pago por pieza, suprimido tras la Revolución como forma de explotación particularmente *repugnante*; o el movimiento stajanovista, que combinaba la racionalización del trabajo con la emulación mutua entre trabajadores. Pero la implantación del stajanovismo, a través de brigadas que recorrían el país divulgando el hallazgo, se encontró con seria resistencia en empresas, llegando incluso al asesinato de grupos de ellos. Las tasas diferenciales de salarios en muchas empresas no eran aplicadas y ciertos delgados sindicales y comités de partido se negaban a denunciar a los obstruccionistas. No en vano, según Deutscher, durante las grandes purgas de 1937-38 los sindicalistas figuraron entre las principales víctimas por este motivo.

El aumento de la carga de trabajo que los trabajadores y trabajadoras soviéticos tuvieron que soportar fue muy mal recompensado, con continuos recortes de racionamiento y escasez de productos de primera necesidad. La concentración del esfuerzo productivo y laboral del Estado soviético en el desarrollo de la industria pesada colapso y encareció el circuito productivo y de distribución de productos alimenticios. La apertura de nuevos archivos tras la caída de la URSS ha permitido comprobar que no solo los *kulaks* lucharon contra la revolución desde arriba staliniana, los obreros y obreras también lo hicieron.

La resistencia obrera durante el estalinismo

A pesar de algunas manifestaciones de desidia en la aplicación de la dura legislación laboral por parte de sindicatos de fábrica, el sindicato como organización independiente había sido aniquilado desde 1921; siendo sustituido por la concepción sindical leninista de "escuelas del comunismo" al servicio del Partido, sirviendo de *correa de transmisión* entre el Partido y las masas. Por tanto la resistencia obrera no se podía organizar en base a sindicatos o cualquier otro tipo de organización política. A pesar de la dureza de la represión durante esos años, la situación en periodos de carestía era tan desesperada que brotaban de manera cíclica conflictos laborales y sociales en los que numerosos trabajadores y trabajadores tomaron parte. Las formas de resistencia incluyeron manifestaciones, motines por pan, huelgas, parones, sabotaje industrial, discursos subversivos en las fábricas, actos de violencia contra autoridades locales, escritos de protesta a líderes del partido, folletos clandestinos, y la composición y distribución de canciones o poemas subversivos.

Por norma general, ya más de diez años después de la revolución de Octubre, los lideres de las protestas eran trabajadores y trabajadoras entre treinta y cuarenta años que bien habían servido en el Ejercito rojo o habían sido elegidos diputados del soviet de su ciudad, eran, en cualquier caso, leales al poder soviético. También, un puñado de estos líderes eran supervivientes anarquistas, mencheviques o socialistas – revolucionarios. Pero, como ha explicado Rossman, las masas que secundaron muchas de estas actividades en un escenario tan poco apto para la contestación al poder, fundamentalmente lo hicieron por ver superada lo que E.P. Thompson llamó en su día "Economía Moral". Es decir, un conjunto de valores impregnados de cierto igualitarismo y justicia social que capacita al colectivo para protestar espontáneamente contra quienes son responsables de quebrar el mantenimiento de un nivel de vida digno.

Los mayores conflictos, por tanto, surgieron cuando coincidían un incremento de las cargas de trabajo y un agudo deterioro de las condiciones de vida al producirse un descenso en la paga o, llegado el caso, de la cartilla de racionamiento. Los conflictos y protestas surgieron ya en el primer año del plan, 1928, entre los cuales el más significativo fue la huelga que 2000 hilanderas protagonizaron en Sereda al subírseles los ritmos de trabajo mientras bajaba su sueldo. Después llegarían otros conflictos hasta 1932: en la ciudad de Ivanovo 1300 delegados celebraron una asamblea en la que amenazaron con llevar acciones de protesta si la escasez de pan llegaba a amenazar sus vidas; en Vichuga 800 tejedoras rechazaron la competición socialista como método de trabajo por considerarla explotación; en Navoliki 600 operarios pararon la cadena tras haberle sido pedido la entrega de la mitad de su mensualidad en favor del Estado; en otras seis ciudades textiles se produjeron masivas huelgas generales en respuesta a la rampante hambruna. Pero sin duda, el año de mayor tensión fue 1932, concretamente en abril de 1932 la escasez de víveres y el cese del racionamiento de pan llevo a huelgas masivas en la región Industrial de Ivanovo, la región del Volga Bajo, los Urales, Siberia Occidental, Ucrania y Bielorrusia. La más importante de todas fue la huelga de abril en la ciudad de Teikovo y la marcha que siguió a consecuencia de ella a Ivanovo de más de 20.000 personas. En la siguiente entrega de *Serie Conflictos Laborales* se examinará en detalle esta interesante huelga que ha sido profundamente estudiada por Jeffrey J. Rossman.

Para profundizar en la lectura de este periodo, y sin ánimo de exhaustividad:

Deutscher, Isaac (1971). *Los sindicatos soviéticos*. Madrid: Ediciones Era; 1º Edición 1951.

Siegelbaum, Lewis, y Sokolov, Andrei. (2000) *Stalinism as a way of life, a narrative in documents*; Londres: Yale University Press.

Rossman, J. Jeffrey (2005). *Worker resistenace under Stalin. Class and revolution on the shop floor*. Londres: Harvard University Press.

Los Sindicatos y el Movimiento Social en el contexto político del Perú actual

por Jans Erik Cavero Cárdenas

En el contexto político y social actual los movimientos sociales y los sindicatos están de duelo. En una jornada típica de lucha, manifestación y protesta contra la política económica neoliberal del gobierno y la persistencia de condiciones paupérrimas de trabajo, fueron victimados tres agricultores que participaban en una de las marchas convocadas. El presidente Alan García felicitó a las fuerzas de orden por la eficacia en la contención de las movilizaciones e imputó la responsabilidad por tales muertes a las organizaciones sociales, gremios, sindicatos y otros colectivos movilizados.

Las investigaciones preliminares determinaron que los campesinos fueron muertos por proyectiles de bala, supuesto nada extraño si consideramos que el gobierno de turno, para evitar las manifestaciones sindicales y demás reivindicaciones ciudadanas, aprobó el Decreto Legislativo 982 y la ley 29166 que faculta a las fuerzas armadas a utilizar la fuerza cuando le sea encomendada la represión de movilizaciones. Estas normas, cuyo propósito es criminalizar las luchas sociales, prevén medidas desproporcionadas e irrazonables, pues no sólo facultan el uso de armas de fuego sino que otorgan impunidad a los autores, sin reparar en las consecuencias y riesgos contra la vida e integridad física de los manifestantes.

En el Perú, la mayor fuerza sindical es la "Confederación General de Trabajadores del Perú" (CGTP) que reúne en su seno a importantes sindicatos como el de construcción civil y el Sindicato Único de Trabajadores Escolares (SUTEP). No obstante, sus afiliados pertenecen a diferentes ámbitos sectoriales: agricultura y ganadería, pesca, agroindustrias, energía y minería, industrias y manufactura, salud, jubilados y pensionistas, transportes y comunicaciones, textil y confecciones, entre otros.

Ahora bien, conviene advertir que la realidad del país no sólo encumbra a los sindicatos como únicos actores claves de la lucha social. Al lado de ellos existe la "Confederación Campesina del Perú" (CCP), movimiento social rural tradicionalmente excluido y marginado por los diferentes gobiernos, cuya trascendencia hoy cobra fuerza por el efecto de los tratados de libre comercio y la precariedad que presentan sus territorios y la agricultura como actividad de subsistencia. De esta forma en el Perú, por tratarse de un país andino (igual que Bolivia, Ecuador y Colombia), conviven obreros trabajadores y campesino.

Trabajadores y campesinos, unidos por la agricultura y ganadería, usualmente se pliegan a las jornadas de protesta convocadas por uno u otro, jornadas que con diferentes matices se han incrementado en los últimos 15 años, a raíz de la instauración en 1990 de las políticas neoliberales, acorde a los postulados del Consenso de Washington. En efecto, el entonces presidente Alberto Fujimori liberalizó la economía, privatizó las empresas estatales, eliminó los aranceles, debilitó la sindicalización y negociación colectiva, precarizó los derechos laborales, redujo el aparato estatal, otorgó beneficios y privilegios tributarios al gran capital.

Esta política económica no ha cambiado. Los gobiernos sucesivos de Alejandro Toledo y Alan García continuaron favoreciendo a las grandes empresas en desmedro de las clases trabajadoras. Resultado: el país creció económicamente con PIBs envidiables en la región latinoamericana, pero a su vez arrojó altos índices de desempleo, salarios miserables a los trabajadores, precariedad del sistema educativo, pésima salud pública, corrupción en la función pública e incremento de la pobreza y pobreza extrema.

Con una remuneración mínima vital de 600 soles aproximadamente (200 euros) los trabajadores tienen que desplegar esfuerzos sobrehumanos para cubrir la canasta familiar (1,200 soles). La seguridad social es la excepción y no la regla, dado que muchas empresas con el vano argumento de sobre costes laborales no introduce en sus planillas a los trabajadores contratados, con lo cual quedan exentas de pagar seguridad social y sanidad, dejando a los asalariados en la más completa indefensión.

Para darle legalidad a la vulneración de los derechos del trabajador se creó la figura de los Contratos por Servicios No Personales (SNP), figura jurídica vilmente recurrida por los empleadores para evitar pagar bonificaciones y aguinaldos, asignaciones especiales, vacaciones remuneradas, y por cierto seguridad social y sanidad. Todas estas medidas contrarias a un estado de bienestar fueron promovidas por los gobiernos, utilizando la retórica de que las inversiones extranjeras se ahuyentarían si se imponen "sobrecargas laborales".

Estas razones y muchas otras conexas explican la persistencia de la pobreza y la existencia de brechas sociales cada vez más agigantadas. No es extraño, por cierto, que la aprobación del Ejecutivo y el Parlamento esté sumamente diezmada, al punto de cuestionarse la esencia misma de la democracia liberal. Por lo tanto, en una sociedad con débil institucionalidad política como el Perú, **las reivindicaciones del movimiento sindical** se enfocan en la búsqueda de pleno empleo y vigencia de los derechos de sus trabajadores. **Pero no se agotan en ello, sino que se extienden a la consecución de una equitativa distribución de los recursos públicos, el incremento del gasto social y la eliminación de toda forma de exclusión ciudadana**.

El gobierno sostiene reiteradamente que el crecimiento macroeconómico del país se debe al incremento de los precios internacionales de los minerales, así como a la exportación de productos agrícolas. Pero no dice en qué situación se encuentran los trabajadores que día a día se internan en las minas y socavones; tampoco soslayan las condiciones duras que soportan los trabajadores agrícolas que laboran en las grandes empresas agro exportadoras; mucho menos evoca algo sobre la preocupante contaminación ambiental. Si en algo contribuye el TLC con los Estados Unidos ha sido la exigencia de formalizar a miles de trabajadores peruanos, pero no por un espíritu social sino más bien por una cuestión de competitividad con las empresas norteamericanas.

Frente a este panorama resulta plausible señalar que el ingreso al nuevo año 2008 se ha dado en un clima de constantes y legítimas movilizaciones sindicales. Primero lo hizo la federación médica en demanda de salarios justos y mejores condiciones laborales. Posteriormente se movilizó el sindicato único de profesores como respuesta a los condicionamientos irrazonables y discriminatorios que pretendía imponer el Ministro de Educación, de cara al concurso público magisterial del pasado 09 de marzo. En ambos casos se impuso la capacidad negociadora sindical.

Luego vino el Paro Nacional Agrario del 18 y 19 de febrero como respuesta al incumplimiento de los programas y proyectos, así como a las ineficaces políticas públicas agrarias que no consiguen sacar al sector del atolladero en el que se encuentra. Fue en esta jornada de lucha que dos manifestantes fueron victimados en la ciudad de Ayacucho y otro más en el norte de la ciudad de Lima. Ante este abominable suceso, las diferentes centrales sindicales se solidarizaron con la plataforma de lucha agraria.

Hoy, sin duda, la CGTP tiene como punto principal de agenda la negociación y aprobación de la nueva ley general del trabajo, la misma que ha quedado estancada por la oposición de los gremios empresariales que apelan por mínimos derechos laborales. Al mismo tiempo, la confederación ha convocado una Asamblea Nacional de delegados para el 15 de marzo, en el que se evaluará la realización o no de un gran "Paro Nacional". De ser procedente la medida, se plegarán otras formas de movilización a lo largo del país.

Suscríbete a la revista

LIBRE PENSAMIENTO

La revista de pensamiento y reflexión de C.G.T.

distri@acontratiempo.org

BARCELONA 29 de Marzo de 2008

La Manifestación en Imágenes

F.E.S.I.M.

CGT

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE LA
INDUSTRIA METALÚRGICA DE C.G.T.