

Acción Sindical



Distintos momentos de la manifestación del 26 de septiembre en Valencia. Arriba a la izquierda Francisca Guesta, secretaria general de CGT-Ford, atendiendo a la prensa. / CGT-PV.

La plantilla de Ford contra los despidos

- El 26 de septiembre 2.500 manifestantes exigieron en el centro de Valencia la retirada del ERE de Ford.
- Con el nuevo ERE la multinacional despide a 600 trabajadores, indemnizando con 20 días por año trabajado.

A. Perez, CGT Ford //

Unos 2.500 trabajadores de Ford se manifestaron el pasado 26 de septiembre por las calles del centro de Valencia, exigiendo la retirada del ERE presentado por la empresa, mediante el cual esta multinacional quiere despedir a 600 trabajadores de Almussafes, aplicándoles el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores que contempla indemnizaciones de 20 días por año trabajado. Esta manifestación, al igual que las protestas que se han realizado contra los cuatro ERE temporales anteriores, estaba convocada por CGT, CC.OO. y STM.

Actualmente Ford tiene aprobado un expediente de suspensión temporal de los contratos para 1.100 trabajadores. Este ERE, que tiene vigencia hasta finales de años, nunca se ha aplicado a más de 500 trabajadores, pero con él la empresa se permite tener bajo presión a la plantilla de cara al convenio y discriminar con su aplicación a los trabajadores menos adictos de cada departamento, los cuales sufren durante largos períodos y en exclusiva el cobro del 70% de la base reguladora (el equivalente a la mitad de su nómina habitual). La CGT se ha opuesto a todos los expedientes anteriores por considerar que esta empresa goza de una buena situación económica, ya que incluso en el peor momento de esta peculiar crisis (el segundo trimestre de 2009)

Ford ha obtenido unos beneficios de 180 millones de dólares. Además de no tener pérdidas, los modelos asignados a Almussafes (Focus, Fiesta y el C-Max que saldrá en 2010) disfrutaban de una buena aceptación en mercado. La prueba de ello es que Ford apenas ha perdido un 2'6% de ventas en Europa, y eso que los datos están comparados con un período precedente de auténticos récords de producción y ventas.

Ante la amenaza de los despidos, los tres sindicatos citados presentaron una propuesta alternativa para permitir el rejuvenecimiento de la plantilla mediante el adelanto de las jubilaciones parciales a los 58 años y el pase a fijos de los eventuales con contrato de relevo. Pese a la viabilidad y a la legalidad del plan, Ford no ha querido tomarlo en consideración simplemente porque no ha sido presentado por UGT, que ostenta la mayoría absoluta en el Comité. Dicho sindicato, que disfruta de todo tipo

UGT, el sindicato de Ford

Como ya es sabido, Ford y la UGT tienen un compromiso (no escrito, evidentemente) para presionar a los trabajadores en el sentido de que si se afilian a UGT tienen posibilidades de promocionarse profesionalmente y también de que algún familiar pueda entrar a trabajar en Ford. Esta práctica es conocida por toda la plantilla, y su aplicación durante años es la que ha permitido al sindicato de la empresa contar con esos más de 5.000 afiliados (aunque la mitad ni les vota, ni apoya sus propuestas).

Pero no es solamente en el tema de contratos y promociones donde se ve la discriminación sindical. También en el ejercicio de los derechos y deberes de los representantes de los trabajadores Ford persigue a unos sindicatos (especialmente a CGT, que se lleva el 100% de las sanciones, cuando sólo ostenta el 15% de presencia en el Comité) y trata a cuerpo de rey a otros (a la UGT, en los últimos años). Un caso muy distinto es el de Gonzalo Pino (ensalzado líder de UGT) que lleva liberado del trabajo una eternidad, ha tenido varios ascensos (sin estar en ningún puesto de trabajo) y ya tiene colocada en Ford a más de media docena de familiares.

de privilegios en la fábrica, ha ofrecido como propuesta las bajas voluntarias, algo difícil de lograr si la empresa no paga indemnizaciones cuantiosas a unos trabajadores que tienen más de 50 años y que saben que sería imposible encontrar un nuevo empleo o ser readmitido por Ford al cabo de un tiempo.

La CGT también se ha destacado denunciando, junto a CC.OO. y STM, el acuerdo secreto que UGT y Ford Europa firmaron en agosto de 2007. En dicho pacto, que fue muy alabado

por la prensa, sólo había unas vagas promesas por parte de la multinacional (tan vagas que ya se han incumplido) de mantenimiento del empleo hasta 2013, mientras por parte del sindicato liderado por Gonzalo Pino se aceptaban puntos tan negativos como la supresión de los comedores, la prolongación de media hora de jornada para el turno de noche, la reducción de las vacaciones de agosto en una semana y la pérdida de varios derechos

por parte de los trabajadores que entrasen en el futuro. Además se dejaba en el aire el pase a fijos de los eventuales actuales con contrato de relevo.

En contra de lo que se esperaban la empresa y su sindicato preferido, la plantilla rechazó mayoritariamente en el referéndum del pasado 7 de abril estos puntos que la UGT ya estaba dispuesta a imponer, pidiendo el sí para la oferta de convenio que la dirección había presentado. El triunfo del no ha sido muy mal dige-

rido por ambos amigos, y desde entonces el pacto ha ido perdiendo apoyos incluso entre los propios afiliados de la UGT.

Como consecuencia de la clara posición de denuncia frente a la discriminación que se aplica en Ford, tanto en las contrataciones como en las promociones de categoría laboral, y por su rechazo frontal a cualquier propuesta que suponga recortes de derechos para los trabajadores, la militancia de CGT en Ford está sufriendo la persecución y las amenazas de la empresa. Dicho acoso ya se ha materializado en varias y graves sanciones a nuestros delegados y miembros del Comité de empresa, la última de las cuales ha sido la aplicación de una suspensión de empleo y sueldo durante 45 días a Francisca Guesta, la secretaria general de la sección sindical en la fábrica.

Pero se equivoca mucho la dirección de Ford si cree que por la vía de la represión y la discriminación va a conseguir que la CGT deje de estar al lado de los trabajadores y por la defensa de todos sus derechos. Ni nos vamos a rendir, ni estamos solos. El éxito de la última manifestación y la asistencia a la asamblea general (celebrada una semana antes en la Universidad, con cerca de 500 compañeros/as) nos indican que aunque duro, es el correcto nuestro camino.



RENAULT

CCOO y UGT firman el Convenio del chantaje

● La negociación del Convenio bajo la amenaza de cierre es la excusa para recortar derechos a los trabajadores.

Coordinadora de SS de Renault España //

El pasado mes de Julio, dos días antes de irnos de vacaciones, la empresa convocó un Comité Intercenros para manifestarnos su intención de adelantar la negociación del convenio colectivo que expiraba el 31 de Diciembre. El motivo que esgrimíó era que teníamos que modificar aspectos fundamentales del dicho Convenio en aras de ser más competitivos (baratos) con respecto a países como Eslovenia, Turquía o

diendo así presión a la negociación y viciándola.

CGT decidimos contrarrestar esa presión ejercida por el binomio empresa-Junta de CyL, y propusimos al resto de organizaciones convocar una concentración el 5 de Septiembre con motivo de la inauguración de la feria de muestras de Valladolid. El resto de sindicatos nos respondieron que no lo veían, excepto Trabajadores Unidos que ni siquiera respondieron. Finalmente la concentración la

delo, que nos debían desde el anterior Convenio, y después ya se negociaría. Estamos convencidos de que la decisión sobre las nuevas adjudicaciones ya está tomada. La negociación del Convenio bajo la amenaza de cierre es una excusa más para recortar derechos a los trabajadores. Al final el resto de sindicatos llegó a un acuerdo con la empresa. Entre otras lindezas se decidió:

Salario:

Congelación salarial para el año 2010
Paga no consolidable del 50% del IPC para el 2011
En el 2012 50% del IPC (consolidable)
2013, IPC + 0,5 %
Calculamos que en el 2013 seremos un 5% más pobres.

Empleo:

Plan de bajas (Expediente de Extinción de Empleo en toda regla) para 500 trabajadores de mano de obra mensual.

Plan de relevo para 1400 trabajadores (transformar 1400 puestos de trabajo en empleo precario).

Creación de una nueva categoría de entrada, denominada especialista A especial, que sufrirán todos los nuevos ingresos en la fábrica durante su segundo año de trabajo. La retribución bruta anual será de 18.513 €. Estos nuevos ingresos no cobrarán el 100% del salario hasta el 5º año en la fábrica, pero realizarán el mismo trabajo que el resto de compañeros.

Acuerdo en Convenio sobre los aspectos generales de los futuros ERE's que la empresa solicitará en futuras fechas:

Complemento de hasta el 85% del salario bruto.

Duración comprendida entre 3 y 24 meses. (Se agotará todo el paro obrero).

Flexibilidad:

Aumentar la edad tope para la movilidad forzosa a 57 años.

Reducir el plus de transporte en caso de movilidad en un 50%. Esto le puede suponer al trabajador una pérdida de hasta 676 €.

Jornada:

Durante los años 2012 y 2013 la empresa restará 3 días por año de los días iniciales de bolsa a aplicar el 1 de enero de cada año en concepto de días de mejora de competitividad. Con ello trabajaremos 3 días más cada año.

UGT, CCOO y CCP, ya han firmado el acuerdo con la Empresa. La Coordinadora de S.S de CGT en Renault, cumpliendo los plazos establecidos en nuestras normas de funcionamiento, no tomaremos la decisión definitiva hasta el Domingo 4 de Octubre, fecha en la que celebraremos las Asambleas de afiliados simultáneamente en Valladolid, Palencia y Sevilla. No vamos a permitir que la Empresa nos imponga sus plazos.



Rumania, para así ser firmes candidatos a la adjudicación de nuevos modelos. La constitución de la mesa negociadora se haría nada más volver de vacaciones. Los sindicatos mayoritarios accedieron de inmediato. CGT manifestamos que el Convenio debía negociarse en su momento, cuando acabase su vigencia, y los argumentos de la empresa eran un chantaje en toda regla.

Pasado el periodo estival, se constituyó la CN y comenzaron las negociaciones. La empresa se puso manos a la obra y comenzó a sembrar el pánico entre los trabajadores, diciendo que montaje lo daban por cerrado y que sólo la firma de un buen convenio podría salvarnos. A esta situación de terror generalizado contribuyó también la Junta de Castilla y León con las declaraciones vertidas a los medios de comunicación por parte del consejero de economía Tomás Villanueva, alarmando así a toda la opinión pública. Estos pseudopolíticos tuvieron la desfachatez de hacer creer a todos los ciudadanos de esta Comunidad que el futuro de la Región estaba en manos de las organizaciones sindicales, librándose así de sus propias responsabilidades y añan-

la misma. Entonces propusimos algo más Light, algo que pudiesen asumir sin demasiado esfuerzo: una concentración de delegados en la puerta de Direcciones Centrales, lugar donde se estaba negociando el Convenio. Su respuesta no varió.

Desde la S.S de CGT en Renault entendemos que el resto de organizaciones no han estado a la altura de las circunstancias al no haber querido dar un puñetazo encima de la mesa cuando fue más necesario.

Durante la elaboración de la plataforma reivindicativa conjunta de la Representación de los Trabajadores, a CGT se nos pasó el rodillo. Cualquier propuesta que hacíamos al resto de organizaciones para defender ante la empresa, era automáticamente rechazada. Así pues los sindicatos mayoritarios ejercían de primer filtro en la negociación.

Comenzadas las negociaciones la propuesta de la empresa fue de lo más surrealista, desmedida y ambiciosa. Poco a poco el resto de sindicatos fueron entrando en su juego. CGT no tardamos en plantarnos ya que nuestra reivindicación fundamental consistía en que primero se nos tenía que adjudicar un nuevo mo-

OPEL, Zaragoza



NO AL PLAN DE MAGNA

SS de CGT en GM España // La sección sindical de CGT en General Motors España, ha trasladado al Foro Europeo de Empleados de GM su decisión de convocar paros en la producción para facilitar el diálogo entre trabajadores afectados por el Plan Industrial de MAGNA en España y establecer las medidas necesarias para trun-car dichos planes. El primer paro, previsto para el 6 de octubre y de cuatro horas por turno, cuenta con el apoyo de organizaciones estudiantiles y sociales zaragozanas, y culminarán en una Asamblea General de Trabajadores..

El plan de Magna y de su socio ruso Sberbank contempla la eliminación de 11.000 empleos en Europa, de los que unos 2.090 corresponden a la planta de Figueruelas (Zaragoza).

Contra esta sangría de puesto de trabajo, el pasado 19 de septiembre tuvo lugar una multitudinaria manifestación en las calles de Zaragoza convocada por el comité de Opel en la que estuvo presente la CGT aragonesa, como puede apreciarse en las fotos del compañero Juanka.



Acción Sindical

ICMASA, Barcelona

Concentrados frente a Ruffini por sus salarios y sus trabajos

● ICMASA, perteneciente al grupo Ruffini, despide a 12 empleados: 11 son afiliados a CGT, 2 de ellos delegados sindicales y 6 tienen más de 50 años. ● Llevan más de tres meses sin sus salarios atrasados ni sin subsidios.

SS CGT en ICMASA //

ICMA S.A es una empresa de 31 trabajadores, ubicada en el polígono Can Jordi de Rubí. Su actividad es construir moldes principalmente para el sector de la automoción. En noviembre del 2008 la empresa cerro el año con unos beneficios de 500.000 Euros y sus máquinas, naves y parking estaban libres de hipotecas y de cargas fiscales.

En el mes de Junio del 2009 la empresa presenta un ERE por causas objetivas en la Conselleria de Treball solicitando la extinción del contrato a 12 trabajadores, con la oposición del Comité de Empresa, donde es mayoritaria la CGT. Ese mismo mes deja de pagarles los salarios y la paga doble. La Conselleria de Treball resuelve el 24 de Julio y considera NULA la petición del ERE. El 11 de agosto, aunque con fecha de 25 de Julio, día siguiente de la resolución de la Conselleria no aceptando el ERE, y en plenas vacaciones la empresa procede a despedir mediante burofax a los 12 trabajadores, 11 afiliados de CGT y entre ellos a dos delegados del sindicato, 6 con más de 50 años de edad. Esta empresa acababa de cumplir un ERE temporal entre el 16 de febrero y el 5 de Julio del 2009.

En el escrito de vida laboral que la empresa entrega a los trabajadores alega que los despidos se producen

por no haberle sido aprobado el ERE, por este motivo cuando van a la oficina de empleo les es denegado el cobro del desempleo, al incumplir la empresa una resolución de la Generalitat. La empresa no acepta la resolución negativa de la Conselleria, y deja a los trabajadores sin la posibilidad de cobrar el paro hasta que salgan los juicios, dentro de cinco o seis meses, y además se permite el lujo de deberles el salario desde junio. A pesar de ello los trabajadores van cada día a la puerta de la fábrica con una pancarta exigiendo la readmisión en sus puestos de trabajo.

Para la CGT este es un caso más de terrorismo empresarial y de ineficacia de la administración que no hace valer sus resoluciones ante los empresarios, incluso aunque sean beneficiarios de ayudas públicas. Esta empresa ha recibido dos veces subvenciones: una de ayuda al sector de la automoción del Ministerio de Industria y la otra de la Generalitat del plan de competitividad del sector de la automoción.

La CGT asegura que la empresa está reteniendo moldes que se han de reparar y retardando proyectos en las oficinas de la empresa, todo ello con la intención de forzar pérdidas económicas en su balance de resultados.

La CGT exige a la administración que efectúe un control y registro de las

dependencias de la empresa para comprobar si se está realizando todo el trabajo disponible y vigile la contabilidad para evitar transacciones fraudulentas, que volverían a perjudicar a los trabajadores. En caso de encontrar que se están provocando pérdidas económicas para desviar la producción o por paralizarla, la administración debería presentar una denuncia penal por malversación de fondos públicos además de por atentado contra los trabajadores.

Ante esta situación, CGT convocó a una concentración a las puertas de Ruffini el 1 de octubre. Un nutrido grupo de afiliados y afiliadas de estuvieron cerca de dos horas consiguiendo paralizar la salida de camiones.

Durante la movilización la empresa llamó a la abogada del sindicato para decirle que al lunes siguiente ingresarían la paga extra de Junio y también la nómina de Julio hasta el día 25 que fue cuando la empresa les envió la carta de despido.

Esperando que esta promesa se cumpla, para respiro de los despedidos, CGT seguirá exigiendo que la administración obligue a la empresa a la readmisión de los trabajadores ya que estos han sido despedidos saltándose una resolución administrativa, en fraude de Ley y mintiendo en los motivos: "No queremos comprensión, exigimos justicia."



Concentración del 1 de octubre con bloqueo de camiones ante las puertas del grupo de empresa Ruffini. / CGT BARCELONA

ROCA, Barcelona

Movilizaciones contra un ERE que eliminará 713 empleos

El 28 y 29 de septiembre hubo concentraciones y bloqueo de vehículos.

SS CGT ROCA //

El lunes 28 de septiembre, a primera hora (05:30 y hasta las 22:00), la CGT sin el apoyo del resto del Comité de Empresa inició el bloqueo de vehículos a la entrada de la fábrica consiguiendo en el primer día paralizar las producciones en algu-

nos talleres ante la falta de suministros. Esta acción se quería continuar mientras dure la negociación, pero los Mossos d'Esquadra han procedido a desalojar el bloqueo el martes siguiente.

El mismo lunes por la tarde, se convocó una concentración en la sede del Departamento de Trabajo, donde estaban citados los representantes de los trabajadores para mantener una reunión con la Consellera Mar Serna, y en la misma se vetó la presencia de los representantes de la CGT.

Según la Sección Sindical de CGT "los avances en la negociación con la empresa siguen sin producirse, encontrándonos casi al final del periodo legal

establecido y con la negativa de ROCA a ampliar el plazo de negociación. Las propuestas realizadas por la empresa hasta el momento son inaceptables para la Representación de l@s Trabajador@s, ya que todas pasan por aceptar los despidos." Con esta situación plantean que "es necesario endurecer las movilizaciones", pero "si queremos parar este ERE, necesitamos del apoyo y compromiso de la totalidad de la plantilla".

Su posición es que Roca debe entrar a negociar el Plan Industrial y no el precio de los despidos, pues dicho plan garantiza el mantenimiento de la totalidad de las plantillas actuales.

Roca propone la aceptación de los despidos, con 33 días por año de indemnización y un plan de prejubilaciones

ERICSSON, Madrid

Huelga para impedir 332 nuevos despidos

SS CGT Ericsson Network Services //

La Sección Sindical de CGT en Ericsson España, convoca huelga para los días del 22 al 30 de Septiembre y todos los martes, miércoles, jueves, sábados y domingos restantes hasta final de año, con el fin de presionar a la empresa para que retire el ERE Presentado por Ericsson Network Services, con el que se pretende la extinción de 332 puestos de trabajo.

La huelga afectará a los servicios prestados a las operadoras Orange, Yoigo; Telefónica y Vodafone, que hoy por hoy dependen de los trabajos de mantenimiento y despliegue de esta empresa.

Los representantes de los trabajadores, hemos demostrado con cifras, que la empresa tiene dinero y trabajo para absorber los puestos que pretenden extinguir, pero su nuevo plan de negocio, basado en la externalización a otras empresas no se lo permite.

Se aprovecha de la pérdida del contrato de mantenimiento con la operadora Orange, para despedir a muchos más trabajadores de los que realmente la pérdida de este contrato afecta.

Por otra parte la disminución de plantilla de la propia empresa en estos últimos años es escandalosa. Enfrentándose a ERE tras ERE y despidos imprevistos: 2008 por ERE 200 empleados, 2009 por ERE 332 despedidos y 30 más imprevistos.

Por otra parte CGT ha interpuesto denuncia contra la Empresa por la práctica de inquirir telefónicamente o por correo electrónico a los trabajadores sobre su voluntad de secundarla o no, por violación del derecho fundamental a la huelga previsto en el artículo 28.2 de la Constitución Española.

CGT luchará para mantener todos los puestos de trabajo de la Planta de la Empresa.



TELEMARKETING

La "sangría" veraniega: 1.500 despidos

- Teletech, tras eliminar 168 empleos en Toledo, quiere librarse de otros 133 mediante un ERE.
- Konecta reconoció la improcedencia del despido de 12 de los 35 trabajadores de su centro de Avilés.

COORDINADORA ESTATAL DE TELEMARKETING DE CGT//

El verano no ha dado tregua al sector de telemarketing. Los despidos se han repetido una y otra vez, hoy en una empresa, mañana en otra. Así a lo largo de estos meses estivales. En algunos casos ha llovido sobre mojado, en QUALYTEL por ejemplo, se han producido durante el mes de agosto 110 despidos en Madrid, cuando hace menos de tres meses había habido 120 en Salamanca.

Lo de esta empresa es alarmante, y como muestra un par de detalles, la plantilla total en diciembre de 2006 era de 6.095 trabajadores, en agosto de 2009 solo quedan 3.432. Más sangrante es el caso concreto de Madrid, donde en un solo año ha pasado de tener 1.506 trabajadores a los escasos 397 de los que dispone actualmente. En SITEL con la colaboración (como no) inestimable de CCOO-UGT han firmado un ERE por el que 325 trabajadores de Madrid, Sevilla y Barcelona se quedan sin trabajo y sin algún otro derecho.

MARKTEL en Madrid ha despedido en solo dos meses a más de 400 trabajadores. Primero un artículo 17, luego un fin de obra. Conclusión, todos a la calle.

En UNISONO y OUTSERVICO de Madrid 35 y 140 trabajadores respectivamente han sido despedidos por sendos artículos 17 que no han sido debidamente acreditados.

En TELETECH de Toledo fueron 168 trabajadores los que se quedaron sin empleo. En este caso hay que significar que además la

empresa ha tomado el pelo a CCOO que firmó un acuerdo que permitiendo los despidos. Y no lo decimos nosotros lo dice Fernando Botica, Secretario Regional de CCOO-Comfia, en declaraciones al diario "El Día" de Castilla-La Mancha y que reproducimos textualmente: "Se han reído de todos, han abusado de nuestra disponibilidad y ahora nos sentimos como idiotas". Si él lo dice....

El caso de TELETECH no termina aquí: El de 30 de septiembre, fueron convocados en un lujoso hotel de Madrid por la empresa multinacional de telemarketing TELETECH los Comités de Empresa de las provincias de Oviedo, Madrid y Barcelona. Con un gran despliegue de medios tanto técnicos como humanos, la empresa contó a los representantes de los trabajadores que el mundo estaba en crisis, que España estaba en crisis y que... a TELETECH también le afectaba la crisis. Conclusión que 133 trabajadores, con nombre y apellidos determinados ya por la empresa, y entre los que hay algún delegado de CGT deberían quedarse sin trabajo. El ere según quiere la empresa afectará a

110 trabajadores del centro de trabajo de Oviedo (de un total de 700 trabajadores), 16 de Madrid (335 trabajadores) y 7 de Barcelona (130 trabajadores).

BUENAS NOTICIAS.-

Las buenas noticias son para los trabajadores despedidos en KONECTA de Avilés. Los Juzgados de lo Social de esa ciudad ya están emitiendo las primeras sentencias reconociendo la improcedencia de estos despidos y obligando a la empresa a la readmisión o a la indemnización con 45 días por año trabajado, además en ambos casos con los correspondientes salarios de tramitación. El juicio por esos despidos se celebró los pasados 24 y 28 de septiembre. José Baquer Rebollo, abogado de la CGT, logró que la compañía reconociese la improcedencia en la rescisión de esos contratos «por concatenación, es decir, por tener más de dos contratos en el plazo de 24 meses». En esa situación, la compañía optó por el pago de la indemnización de 45 días por año trabajado y todos los salarios de tramitación de los afectados. En el colectivo de 35 despidos, otros 23 trabajadores no se encontraban en esa misma situación, por lo que se celebró juicio y se está a la espera de conocer la sentencia.

Lo mismo está ocurriendo con los compañeros despedidos por ATENTO



REINTEGRA, Valladolid

Despido nulo de una trabajadora por presentarse a elecciones por CGT

CGT Castilla y León //

El juzgado de lo Social número 3 de Valladolid, ha declarado nulo el despido de una trabajadora de la empresa dedicada a los recobros Reintegra, situada en el polígono industrial de La Cistèrniga, ya que según se ha constatado, el despido fue motivado por la intención de la afectada de presentarse a las elecciones sindicales que CGT había convocado.

Los hechos se remontan el mes de febrero, cuando CGT convoca elecciones sindicales en la empresa, al tiempo que constituye sección sindical, detallando las personas que componen la misma.

A los pocos días de esa notificación, dos de las personas que formaban parte de la sección sindical y que habían comunicado a la empresa su intención de presentarse a las elecciones sindicales son despedidas.

Tras las gestiones realizadas por el CGT con la empresa, se consigue la readmisión de una de las despedidas, mientras que con la otra no queda más remedio que acudir al juzgado de lo social.

Finalmente se ha clarificado que se trataba de una clara vulneración a la libertad sindical, declarando nulo el despido de esta trabajadora que deberá ser readmitida en su puesto de trabajo. La empresa ya se ha puesto en contacto con la trabajadora para que se incorpore a su

puesto el próximo lunes, 18

de marzo, con independencia de que hay un plazo de 5 días para recurrir la sentencia.



el Karma humor en la red.com

¿Quién dijo que los ladrillos no podían comerse?

HORMIGONER CUISINE

CAMPAÑA PARA RENTABILIZAR EL EXCEDENTE DE MATERIAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y ESTIMULAR LA HOSTELERÍA

Turrón de Malaya

Vichisoise al fino mortero

Cimientos de Morrón

Una iniciativa de: MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y CANTAR

Acción Sindical

FETAP

¿Quién pierde y quién gana con la congelación salarial pactada?

- Del 0,3% a la cláusula de revisión salarial, un camino plagado de trampas.
- Los mayoritarios venden la cláusula de cara al futuro, cuando no quisieron luchar por ella durante la bonanza económica.

FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE CGT//

Lo primero, y quizás único, que queda perfectamente perfilado en este claudicante acuerdo, firmado el viernes, es quien gana y quien pierde.

Gana la Banca, ganan sus aliados (los sindicatos CC.OO., UGT, CSI-CSIF); gana el gobierno que toma de la mano a estos dóciles compañeros de viaje. La gran mayoría, quienes trabajamos, perdemos.

Este acuerdo garantiza para el 2010 un 0,3% para el plan de pensiones, que se eleva al 0,5% en el 2011 y vuelve a crecer hasta el 0,7% para el 2012. El socorro del gobierno fue para la banca y afines, este acuerdo se empeña en su apoyo a los mismos, para el resto una propina que parece un insulto.

El 0,3% de aumento salarial, aparece así, como el acompañante necesario para ocultar la desvergüenza que supondría destinarlo todo al Plan de Pensiones. Para el futuro, todo siempre para el futuro, nos prometían cláusula de revisión salarial, recuperación del poder adquisitivo perdido, como si nuestra memoria fuera tan corta como incompetente y hubiéramos olvidado las promesas incumplidas del partido en el gobierno, (carta de Zapatero prometiéndonos la cláusula de revisión salarial y la cara oculta de la luna) y el artículo 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público que donde habla sobre las garantías de los pactos y acuerdos alcanzados entre gobierno y sindicatos nos deja claro que: "Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas (crisis y afines), los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados..." Alguno de los sindicatos que han apoyado este Estatuto

fueron hasta Estrasburgo para denunciar los incumplimientos de los acuerdos por parte del primer gobierno de Aznar. Nos encontramos con que la alianza gobierno sindicatos (CC.OO., UGT y CSI-CSIF) se han sentado ante la bola de cristal de la bruja "no doy una" y han soltado un acuerdo de futuribles prendido con alfileres oxidados. Nos venden una cláusula de revisión salarial de cara al futuro y no fueron capaces de luchar por ella en tiempos de bonanza económica.

Nuestra propuesta siempre ha sido que la cláusula de revisión salarial se establezca por ley, tal y como la tienen las pensiones, y dentro del capítulo III del Estatuto, donde se recogen los derechos retributivos, hubiera sido un buen lugar, así lo hicimos saber durante el trámite parlamentario del citado Estatuto.

En el tema de la jubilación parcial solo vemos el compromiso temporal, 12 meses, para introducir las modificaciones legislativas pertinentes, sin especificar nada más, sin mencionar nada de la jubilación anticipada voluntaria. Entendemos que este es un tema prioritario que tiene que resolverse YA. No podemos seguir condenando a quienes están en condiciones de acceder a la jubilación a iniciar el tortuoso, largo, costoso, e incierto camino de los tribunales

El gobierno cede, de nuevo, a las pretensiones del poder económico y en vez de incrementar los impuestos directos ha optado, con su correspondiente campaña de hipocresía mediática, por aumentar los impuestos indirectos, los más injustos, el IVA, suprimiendo, además, los 400 €, que si bien no era una deducción proporcional, ni progresiva, ahora simplemente dejan de existir. Esto no puede significar otra cosa que un aumento del IPC de cara al 2010 y siguientes que combatiremos con esta "suculenta subida" del 0,3%.

Denunciamos, también, esta doble o



triple vara de medir de los sindicatos firmantes a quienes les parece ridícula la subida del 1% en las pensiones y reivindican que se eleven por encima del 2%, nos parece bien y que ese porcentaje sea mucho mayor en el caso de las pensiones mínimas, pero es que además piden una subida similar con cláusula de revisión salarial para el resto de los trabajadores. ¿Nosotros qué somos?: ¿Alienígenas?

Volvemos a reiterarlo, nosotros somos trabajadores del sector público y tener un empleo estable no debe ser sinónimo de delito ni de sueldo mísero, así nos quieren mostrar para alimentar una sociedad frentista, precisamente los mismos que, para el sector privado, han firmado sucesivas reformas laborales que no han sido otra cosa que una rebaja de los derechos laborales y un fomento de la precariedad. Precariedad laboral, salarial y social que ahora intentan extender también al sector público provocando un artificial enfrentamiento entre trabajadores en esta incomprensible equiparación a la baja donde se quiere enviar a todo el mundo a la precariedad, mientras tanto los verdaderos culpables de la crisis siguen indemnes y a salvo.

No nos queda otra, o recuperamos el poder social, el de clase, el valor y la ilusión por lo colectivo, la democracia real, o sucumbiremos ante la dictadura de la oligarquía económica, que no quiere otro sector público que el necesario para defender única y exclusivamente sus intereses, para el resto funciona la máxima de siempre: "socialización de las pérdidas y privatización de las ganancias".

J. KALVELLIDO: 2 OVEJAS HABLANDO SIN SENTIDO



CITIGROUP

CCOO y UGT invitados para desmantelar Citifin

El 60% de la plantilla se ha pronunciado contra los despidos forzosos, como aviso a los sindicatos pactistas

Secciones Sindicales de CGT en Citigroup//

Tras la reunión del pasado día 11 de Septiembre, donde la Dirección de Citigroup en España solicitó colaboración a los sindicatos para deshacerse de la plantilla de Citifin, resultaba vergonzoso poder comprobar que salvo CGT ningún otro sindicato se posicionaba públicamente contra la petición de la empresa, descartando su participación en ese proceso colectivo de despidos forzosos, más conocido como expediente de regulación de empleo (ERE).

A la vista de tal comportamiento antinatural de CCOO y UGT, los propios trabajadores han terminado por asumir su propio protagonismo, y han procedido a la recogida de firmas exigiendo a la representación sindical que se abstenga de firmar ningún acuerdo con la empresa que suponga despidos obligatorios.

Así, de los 300 empleados que actualmente componen la plantilla de Citifin, 175 trabajadores han suscrito este documento, cifra altamente significativa,

sobre todo teniendo en cuenta la dificultad que supone el aún periodo vacacional, las numerosas bajas existentes por incapacidad laboral, y la dispersión geográfica de los centros de trabajo por

todo el estado español.

Este clarísimo posicionamiento de la plantilla de Citifin coincide con la postura sindical que viene defendiendo CGT, que desde hace muchos meses viene realizando denuncias, protestas y movilizaciones contra los despidos y el cierre de los negocios de Citigroup en España, especialmente en esta filial financiera.

Supone una deslegitimación de la posición del resto de sindicatos en Citifin, en especial de CCOO, quien cuando tuvo conocimiento de esta recogida de firmas emitió una ambigua circular en la que afirmaba que "no firmará ningún acuerdo lesivo para los trabajadores", olvidando que ya todos sabemos de su arbitrariedad y flexibilidad cuando la empresa les paga elevadas sumas de dinero por firmar acuerdos. Carmen Vinuesa, secretaria de la sección de CCOO en Citifin, se ha negado a estampar su firma junto a la de sus compañeros en esta recogida de firmas promovido la propia plantilla.

Felicitemos a los trabajadores de Citifin, por que han asumido el protagonismo que les corresponde, y con total independencia han participado para que nadie decida su futuro en su nombre. Es un serio mensaje de aviso a los representantes sindicales que actúen contra los intereses de los trabajadores:

Quizás en una próxima ocasión la recogida de firmas sea para convocar asambleas en las que revocar sus cargos.

CAM

La fusión con Caja Murcia busca "ahorrar" empleos

Hay una campaña que persigue la concentración y paulatina desaparición del sector de ahorro.

SS de CGT en Caja de Ahorros del Mediterráneo//

La fusión CAM-CAJA MURCIA significará una notable pérdida de puestos de trabajo para las zonas donde están implantadas ambas Cajas, afectando sobre todo a Murcia, donde la duplicidad de oficinas es notable: CAM (182 Oficinas) y Caja Murcia (251 oficinas). A ello habría que sumar la concentración de servicios centrales en una de las dos provincias, que provocaría, sin lugar a dudas, varios cientos de puestos de trabajo menos, y la tremenda movilidad geográfica que se padecería por

parte de la plantilla resultante. La excusa de la crisis es una herramienta que están utilizando para que la fusión sea aceptada por nuestra sociedad como única alternativa. Detrás de ella están los deseos de los poderes económicos del país para que haya concentraciones de bancos y cajas y puedan ser más fácilmente controlados por los intereses especulativos del capital. A la vez su objetivo es el de abaratar/eliminar las actuales condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las Cajas. Observamos una campaña mediática

para desacreditar y desestabilizar a las Cajas de Ahorro, persiguiendo una disminución del número de las mismas, camino que llevará a la desaparición del sector de ahorro. Reivindicamos unos servicios financieros de carácter público, suprimiendo la especulación y los beneficios privados de la intermediación financiera.



Acción Sindical

CORITEL

EN 10 MESES, 970 TRABAJADORES MENOS.

SS CGT CORITEL// La poca vergüenza o ninguna de Coritel consiste en que ha despedido a 209 trabajadores en 4 meses, habiendo obtenido unos beneficios de más de 17 millones de Euros en 2008. Además penaliza a los trabajadores que siguen en la empresa, congelando los salarios de la inmensa mayoría, externalizando proyectos fuera de España y realizando actualmente ofertas de empleo. Pero la sangría es permanente: desde septiembre de 2008 hasta junio de 2009 Coritel España cuenta con 970 trabajadores menos (sumando bajas voluntarios, no renovaciones de contratos temporales o por mutuo acuerdo, y despidos). Es la manera que tiene la empresa de encubrir un ERE en toda regla. La Sección Sindical lo tiene claro: "¿Cómo se atreven a mandarnos correos donde dicen que las personas somos lo más importante para esta empresa cuando es al revés? ¿Se están riendo en nuestra cara!" Por esta razón, desde la CGT se siguen realizando protestas y acciones hasta que cesen los despidos. Al cierre del periódico tenían una concentración prevista para el 1 de octubre.

ALSUR, Málaga

DESDE EL 5 DE OCTUBRE HUELGA INDEFINIDA.

CGT MÁLAGA// El incumplimiento del acuerdo de desconvocatoria de huelga del pasado día 2 de julio es el motivo fundamental de la nueva huelga indefinida en el servicio de limpieza de Vialia, Estación Ferrocarril María Zambrano, ya que se sigue incumpliendo el Convenio Colectivo, no se abonan puntualmente los salarios, no se respetan los 14 festivos anuales de las trabajadoras y se impide la rotación de descansos entre la plantilla con lo que se imposibilita la conciliación de la vida laboral y familiar al no permitir que las trabajadoras puedan disfrutar de descansos en sábados, domingos y festivos, ni percibir compensación económica alguna por ello. CGT plantea que ALSUR debe ser expulsada del ferrocarril, rescindiéndole el contrato, ante sus evidentes incumplimientos, por detraer cantidades de las nóminas a sus empleadas y en espera de sentencia por vulneración del Derecho Fundamental a la Libertad Sindical, entre otras. Pero no hay que olvidar que esto se produce con el visto bueno de Vialia, responsable de la contrata en la Estación de Ferrocarril de Málaga.

La CGT en las Marchas

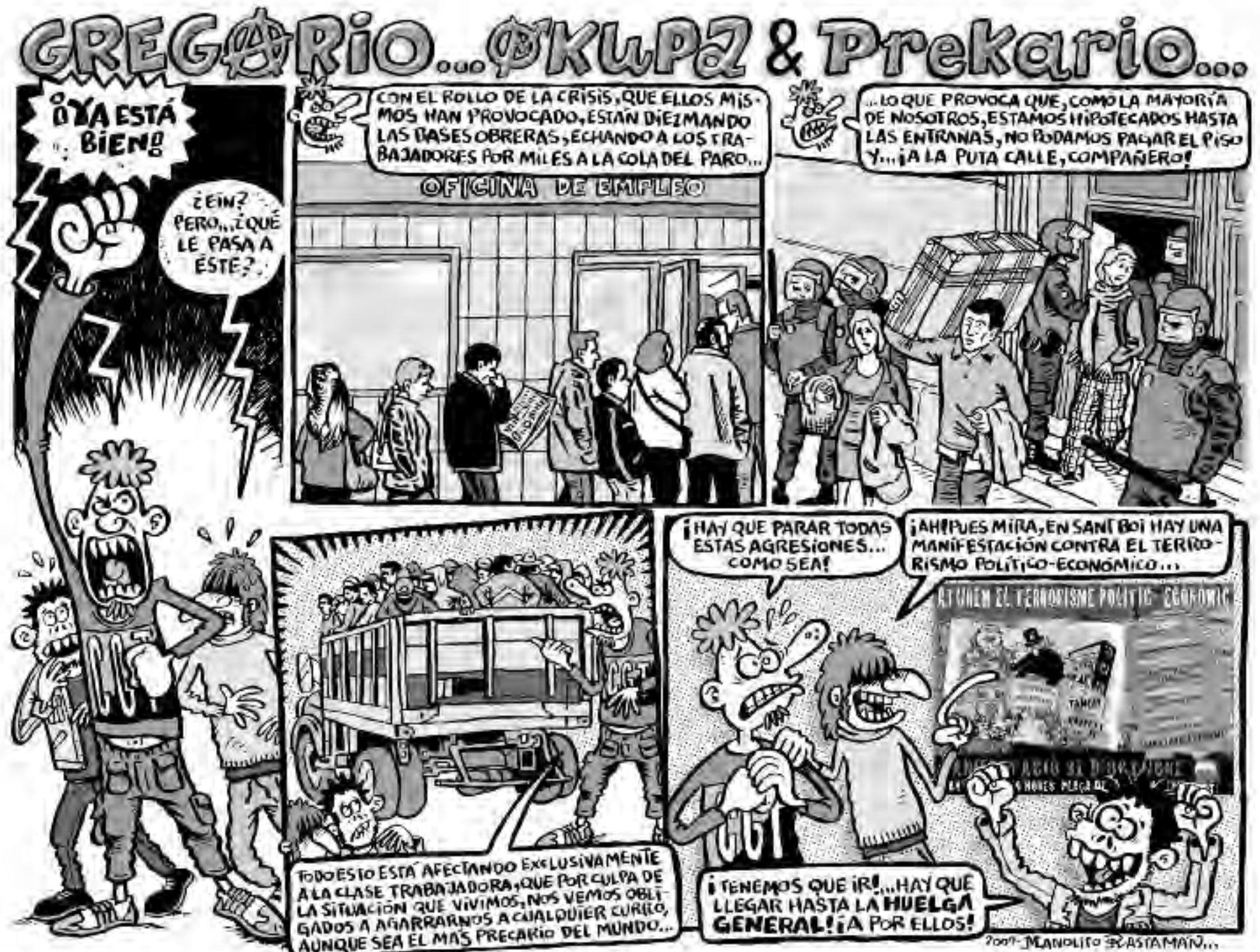


JAÉN

500 PERSONAS EN LAS MARCHAS POR EL EMPLEO Y EL TRABAJO DIGNO.

CGT ÚBEDA //

El sábado 19 de septiembre se realizó en Jaén una Marcha por el empleo y el trabajo digno, convocada por el SAT (SOC), la CGT y ayuntamientos con alcaldías de I.U. Las marchas salieron desde tres puntos distintos: La Yuca a 6 kilómetros de Jaén entrando desde Úbeda. La del hotel Triunfo entrando por la A44, la cual no tuvo presencia de CGT. Y la que partió del Polígono del Valle. Asistieron unas 500 personas. El SAT (SOC) y los ayuntamientos de IU hicieron todo lo posible por llevar gente. En el mitin final, tras la confluencia de las tres marchas, por CGT tomó la palabra el compañero Jesús Ojeda, que insistió en la necesidad de ir a una Huelga General "salvaje". Los asistentes aplaudieron su intervención cuando dijo: "El gobierno nos quiere engañar con la limosna de los 420 € para que no nos movicemos... Este gobierno es neoliberal, de derechas, por eso da dinero a los banqueros para que nos sigan robando".



Acción Sindical

RENFE

La prórroga del ERE eliminará hasta 2.000 empleos

- El Ministerio de Fomento lo decidió el pasado 15 de septiembre con la firma de la mayoría del Comité General (UGT, CCOO y SEMAF).
- Desde 1992 la empresa pública ha eliminado 14.000 empleos.

SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO DE LA CGTT//

La dirección de la empresa arropada por el Ministerio de Fomento y por el Gobierno, han acordado el pasado 15 de septiembre, junto a la mayoría del Comité General (UGT, CCOO y SEMAF), solicitar a la autoridad laboral la prórroga del Expediente de Regulación de Empleo por el tiempo necesario hasta alcanzar el número de 2.000 trabajadores/as. Este hecho supone una contradicción intolerable con los argumentos expuestos por el Gobierno en el Congreso, donde a preguntas de un Grupo Parlamentario, el actual Ministro de Fomento justificó el exceso de horas extras en RENFE diciendo que en parte son necesarias debido a la firma de ERE's, ya que "producen desajustes puntuales" (¿?)

CGT no estima necesario continuar con la reducción de plantilla a través de la prórroga del ERE. Los sucesivos ERE's vienen reduciendo drásticamente la plantilla de RENFE desde el año 1992, pasando de aproximadamente 70.000 trabajadores/as a los actuales 14.000 trabajadores/as. Desde CGT se ha solicitado que sea aportada la documentación detallada que se supone justifica el presente despido colectivo, sea por



Sólo con la aportación de la información solicitada se puede hacer una valoración suficientemente correcta y objetiva para el establecimiento de las necesidades reales de plantilla en RENFE.

En contra de lo acordado, CGT ha solicitado (como en años anteriores) un incremento de puestos de trabajo para el rejuvenecimiento real de la plantilla que posibilite por un lado la viabilidad futura de la empresa, seriamente tocada por el abandono de servicios (cierres de taquillas, venta de talleres, ...), y por otro lado ayudando a mitigar los efectos de la

razones objetivas, económicas u organizativas. En concreto la información requerida concierne a las plantillas necesarias en RENFE desglosadas por provincias, dependencias y categorías, los excesos de jornada realizados durante los últimos tres años, con indicación de categorías, provincias y comunidades autónomas y las cargas de trabajo externalizadas hacia la industria privada.

actual crisis mediante la incorporación de personal sin empleo a la empresa pública ferroviaria.

Llamativamente hipócrita es la actitud de los sindicatos firmantes de la prórroga, los cuales, a pesar de estar "muy preocupados" por el número de parados y el déficit de la Seguridad Social, contribuyen con sus acuerdos a seguir incrementando las cifras tanto del paro como de la precariedad laboral.

RENFE, Valladolid

El futuro de los talleres no está garantizado

SFF CGT Valladolid //

A pesar de que el montante de horas y las cargas de trabajo para este año que está acabando, está asegurada, no lo están, ni mucho menos, las del año que viene y posteriores. La fabricación del parque móvil finaliza el año que viene, desapareciendo esa carga de trabajo. Además, en lo que se refiere a los contratos de fabricación del nuevo parque, la política empresarial de RENFE y por tanto de Integria, ha consistido en entregar el mantenimiento a los fabricantes, por lo que ahora le toca renegociar a RENFE, por no decir mendigar, rescatando trabajo ferroviario para ocupar a su personal. La práctica empresarial consistente en la creación de sociedades mixtas y de generalización de la subcontratación no está más que creando trabajo precario e inestable. Este panorama deja a su personal de talleres en una incertidumbre que debe ser despejada por la empresa. Tiene poco más de un año para hacerlo.

En Valladolid existe la expectativa de la construcción del nuevo complejo

ferroviario, que incluye nuevos talleres, pero también existe la incertidumbre del personal que va a trabajar en ese nuevo taller ferroviario.

La crisis y la falta de desarrollo no se superan sólo ampliando el suelo industrial, también hay que dotarlo de comunicaciones; y qué mejor que aprovechar la propia infraestructura que se va a realizar y que se pretende que sólo sea para el desvío de mercancías y el acceso a los talleres ferroviarios. Una inversión en vías nuevas que se van a infrautilizar.

El SFF-CGT presentó en su día alegaciones ante Ministerio de Fomento al nuevo planeamiento ferroviario de Valladolid. Proponíamos que, por su trazado, cruzando polígonos industriales y zonas habitadas del extrarradio bien se pueden utilizar, las nuevas vías, como ramal para un servicio de Cercanías ferroviarias junto con la otra parte que va a ser soterrada y que cruza por el medio toda la ciudad, ubicando en todo el trayecto estaciones de cercanías; si, además, esta línea la unimos con la



capital palentina y otro núcleo de población importante como es Medina del Campo con todas las poblaciones intermedias en pleno auge poblacional, tenemos un servicio de Cercanías Ferroviarias que apenas necesita inversión para hacerlo posible. Por otro lado, serviría para solucionar el problema de movilidad que plantea la nueva estación soterrada de AVE en Valladolid.

Hay muchas incógnitas que despejar por parte de RENFE-Operadora. Balones de oxígeno con fecha de caducidad y noticias sensacionalistas no basta para garantizar cargas de trabajo y, por tanto, el futuro de los 600 trabajadores y trabajadoras del taller.

OPINIÓN DESDE USA

El trabajador, un simple recurso más

BEN TANOSBORN

Otro primer lunes de septiembre que para casi todos en EEUU ha señalado el final del verano, aunque para una pequeña minoría de norteamericanos continua marcando una fecha sacra de tributo a los trabajadores, hombres y mujeres, de aquel movimiento laboral que tan valientemente lucharon para traernos cierta medida de justicia social y económica, no solo para el obrero sindicado si no también para los demás que como parásitos nos hemos beneficiado de su dificultosa lucha.

Como ocurre con otros tantos eventos históricos que nos muestran su duplicidad, esta fecha oficial fue establecida por el presidente Grover Cleveland en 1894 para honrar la contribución del trabajador al bienestar del país; tal promulgación quizás como oferta de paz a los trabajadores en anticipación a las elecciones para el congreso (1894) y las presidenciales (1896). Cleveland puso su rúbrica un año después de haber enviado un contingente de 12.000 tropas federales y policías a Illinois para sofocar una huelga contra Pullman Palace Car Company... donde mortalmente corrió la sangre obrera.

Nuestro gobierno, no importa lo encabece Republicanos o Demócratas, nos recuerda con rapidez que el Día del Trabajo no es acerca de sindicatos, siéndolo tan sólo de los logros de los trabajadores norteamericanos como individuos [sin raíces sindicales]... muy raramente como miembros de un grupo (sindicato), y nunca algo que tenga que ver con la clase social (movimiento laboral). Es por lo que EEUU se separa de casi todos los demás países que celebran el 1 de mayo como Día Internacional del Trabajador – el verdadero Día del Trabajo... como si el país no tuviera trabajadores, solo personas que trabajan. Que Europa, China y el resto del mundo tengan su día...prefiriéndose aquí apodar al trabajador en grupo como "clase media manual". Al norteamericano se le pide constantemente que se sienta orgulloso y mantenga su "Tierra Apartheid", nación segregada de toda esa "ideología viral" común en otras partes del mundo.

¿Es la "clase obrera" otro componente peyorativo del EEUU actual? Todo parece llevarnos a esa conclusión.

Durante mis estudios empresariales tuve la buena suerte de que mi profesor en materia laboral tuviera a Jimmy Hoffa como figura clave en su tesis doctoral en la Universidad de California (Berkeley). Este profesor conoció a fondo, y a nivel personal, a ese líder de los Camioneros, y nos mostró una colección evocadora e interminable de viñetas de su vida; pero aun más importante, y a través de su elocuente narrativa, nos hizo saber no sólo su extraordinaria capacidad como líder, sino también como experto en Economía del Transporte, con mayor autoridad que economistas doctorados en ese campo... algo en verdad sorprendente dado que esta figura laboral, y controvertida, era producto del activismo sindical sin estudio alguno.

Lo más destacable, tanto de nuestro profesor como de su presentación de la materia – Derecho y Relaciones Laborales – fuera su contraste a la forma deleznable en que se representaba – y se representa hoy – el movimiento laboral en las facultades de Ciencias Empresariales de gran renombre; agravado en este caso en particular por el hecho que Jimmy Hoffa estaba entonces cumpliendo una sentencia penal de 15 años por soborno de un miembro de un jurado de acusación. [Tres años más tarde, el presidente Nixon le otorgó un perdón (1971); desapareciendo después (1975) para añadirse al folklore de los jefes sindicales y los "dons" de la mafia].

Un enfoque poco común y estimulante al trato peyorativo hacia el movimiento laboral. Claro que este profesor fue tan sólo una lucecita en un universo oscuro de estudios superiores que preparaba a los nuevos MBAs-centuriones a llevar esa misión y consigna capitalista a sus asignados puestos en las muchas legiones que representaban a la Riqueza Internacional en todas partes del globo.

Desde mi entrenamiento como centurión para la causa capitalista, he visto reducirse en EEUU la afiliación sindical desde el 30% de la población activa a menos del 13% hoy día... un descenso que también ha ocurrido, aunque a un nivel inferior, en otros países industrializados. A medida que la globalización se ha arraigado en estas dos últimas décadas, el movimiento obrero en el primer mundo tan sólo parece dar pasos en retirada.

Y, muy apropiadamente a esa transformación que ha estado ocurriendo, el antiguo "departamento de personal" se ha convertido, cómo no, en el "departamento de recursos humanos".

En EEUU, y para nuestra vergüenza, las corporaciones siguen manteniendo derecho legal – mientras aportan una influencia enorme sobre los gobernantes merced a su riqueza y poder – con el trabajador relegado a ser un recurso más, menos valioso que el material, mucho menos valioso que la tecnología, y cientos y hasta miles de veces menos valioso que los altos cargos que dirigen su empresa. ¡Esto es lo que para nosotros en EEUU representa el trabajador!

Este lunes, aquí en EEUU, hemos celebrado el final del verano... y en este año de recesión, también celebramos la triste realidad que EEUU ya no es la nación vibrante que un día fuera... cuando el trabajador, mediante sus sindicatos, tuvo voz, aunque pequeña, de cómo se debía gobernar la nación.

Ben Tanosborn es escritor y experto en política internacional