



# el cantón REVOLUCIONARIO

BOLETÍN OBRERO LIMPIEZA VIARIA



## EL CANTÓN REVOLUCIONARIO

Es el órgano de expresión de los trabajadores de Limpieza Viaria organizados en Solidaridad Obrera.

Nº10 Febrero-2010  
Distribución gratuita

Uno de los ejes básicos de Solidaridad Obrera es la transmisión de información y posiciones acordadas por los trabajadores que componemos este sindicato, ante cada uno de los temas que nos afecta como clase.

¡¡Lee y difunde la prensa obrera!!

### ARTÍCULOS

- Convenio Colectivo 2010.
- Instituto Laboral.
- Reuniones con la Empresa.
- Escritos y Denuncias.
- Reactivación Recogida Firmas.

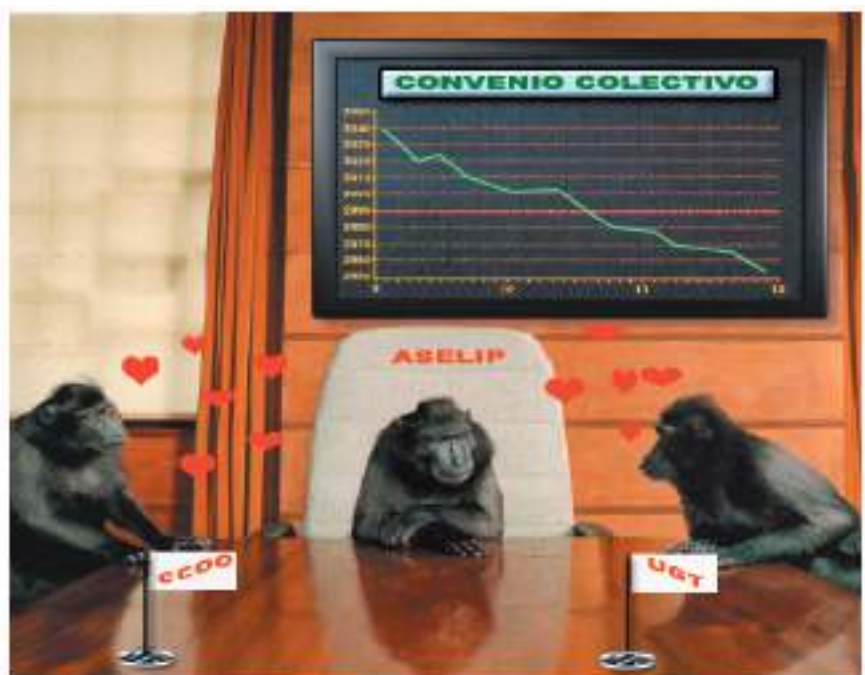
*¡¡ Llevamos un mundo nuevo en nuestros corazones !!*

## NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO 2010

En primer lugar y obligatoriamente, manifestamos nuestro rechazo hacia la actuación de los dirigentes de los sindicatos CCOO Actividades diversas y UGT Federación de servicios públicos, por comenzar la negociación de este convenio tal y como terminaron el último, no consultando a los trabajadores por medio de asambleas generales en las que podíamos haber conocido el anteproyecto y de esta manera poder opinar, debatir, aportar ideas o algo tan simple como votar si nos parece bien o mal lo que pedimos. De nuevo, imponen su autoritarismo para poder manejar o manipular a su antojo las decisiones de un colectivo de cerca de 10.000 trabajadores.

Para quien no lo sepa, para que

un sindicato pueda llegar a la mesa de negociación del convenio, debe contar al menos con un 10% de delegados en el ámbito geográfico donde es de aplicación el convenio, por eso son estos sindicatos los que siempre nos la clavan, porque son los únicos que cuentan con esta representación, hasta que abramos los ojos y nos demos cuenta que cuando votar a nuestros amiguetes, va mas allá de lo que nos imaginamos, permitimos a estos dos sindicatos que un convenio tras otro hacen valer su totalitarismo, no escuchando al resto de sindicatos ni a l@s trabajador@s. Dicho esto desglosamos a continuación las modificaciones que “pedimos” en “su” anteproyecto, pero vamos, algunas mejoras sociales que no cau-



Estamos en buenas manos

sen mucha molestia a la patronal y de dinero ni hablamos.

-Artículo 3. Vigencia, duración y prórroga: La vigencia desde el **1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2010**. [A priori es interesante por las miserias que pedimos para este convenio].

-Artículo 9. Solución extrajudicial de conflictos: Lo que se pide en este artículo es que **las partes en conflicto se verán obligadas a asistir en cualquiera de los casos a los órganos de mediación**. [No es un chiste ni broma de mal gusto].

-Artículo 10. Jornada de trabajo: En el supuesto de coincidir la festividad de **San Martín de Porres en sábado o domingo, se trasladara como cualquier otra fiesta nacional**. [Está bien pero no lo sacaremos, esto es para rellenar].

-Artículo 11. Horas extraordinarias: En caso de daños extraordinarios o urgentes que requieran la prolongación de la jornada, **las empresas abonaran a los trabajadores que realicen dichas horas el importe de la dieta alimenticia regulado en el artículo 32 de este convenio y la hora de comida se computara como tiempo efectivo de trabajo**. [Sin comentarios].

-Artículo 12. Vacaciones: **En caso de interrumpir las vacaciones por caer en situación de incapacidad temporal (estar de baja), se procederá a la paralización de las mismas, marcándose un nuevo periodo de dis-**

**frute, por el tiempo que quede por disfrutar. Las vacaciones no comenzaran en domingo, festivo o día de libranza**. [Respecto a esta modificación, decir que ya existe una sentencia del Tribunal de Justicia Europeo que tiene por objeto la interpretación de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, en la que las conclusiones son, que un trabajador que no haya podido disfrutar de toda o parte de sus Vacaciones Anuales Retribuidas por haber estado de Baja por Enfermedad o Maternidad:

1º. Conserva el derecho a disfrutar las Vacaciones Anuales Retribuidas aún después de finalizar el año natural y este derecho no puede suprimirse ni siquiera mediante Leyes de los Estados de la Unión Europea.

2º. Si finalizada la baja por enfermedad o maternidad, fuera imposible disfrutar las vacaciones, por haber finalizado la relación laboral, el trabajador tiene derecho a Compensación Económica equivalente a sus retribuciones ordinarias.

Esto está bien que lo recoja el convenio pero al fin y al cabo es solo relleno].

-Artículo 13. Traslado de personal: Si no hubiera personal voluntario para el turno de noche, se cubrirán los puestos necesarios con personal del turno de día, rotando entre tod@s ell@s, **excepto los mayores de 55 años que será voluntario**. [Hasta ahora este límite de edad está fijado en 60 años].

-Artículo 15. Excedencias: En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, esta se podrá **prorrogar anualmente**, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. [Lo que recoge el actual convenio es que se podrá prorrogar tan solo

una vez].

-Artículo 18. Licencias y permisos: apartado c) **Tres días** por accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, **de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad**, ampliables a **dos días** más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto. [Un día más respecto al actual convenio].

Apartado d) **Tres días** por fallecimiento o intervención quirúrgica grave **de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad**, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto. [El actual convenio recoge en este punto lo mismo pero solo hasta los de segundo grado de consanguinidad (abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuges, nietos y hermanos) y no de afinidad].

Aprovechando queremos hacer referencia a la sentencia del Tribunal Supremo del 23/4/09, que ha decidido que todos los trabajadores en España tendrán un permiso retribuido por parto de familiares hasta 2º grado de consanguinidad/afinidad. La línea de consanguinidad es: de grado 1º el padre, la madre, el hijo o la hija; de grado 2º el abuelo, la abuela, el nieto, la nieta, el hermano o hermana. La línea de afinidad: grado 1º el suegro, la suegra, el yerno, la nuera; grado 2º abuelos del cónyuge, cuñado o cuñada.

El Tribunal Supremo argumenta que aunque el parto no es una enfermedad, el ingreso de la madre es como el de cualquier otro enfermo, teniendo como objetivo la prestación de los servicios hospitalarios precisos a la madre y al hijo.

La duración del permiso sigue siendo la misma de siempre: dos días, o bien cuatro si el trabajador



**LIMPIEZA VIARIA  
EN LUCHA**

necesita hacer un desplazamiento. El número de días puede ser mejorado en el convenio colectivo aplicable o en el contrato, pero no empeorado; y si lo empeora sería nulo.

Cabe recordar que los permisos no se solicitan. La empresa no es quien para denegar un permiso retribuido en ninguna circunstancia ya que el permiso ya está concedido por la normativa vigente. Lo único que hay que hacer es comunicar (por burofax si es necesario) a la empresa que se va a disfrutar del permiso. Posteriormente, si lo pidieran, se justificará solamente el hecho que da el derecho, es decir que la madre es nuestro pariente hasta 2º grado (mediante copias de los libros de familia) y que ha tenido un parto (mediante el justificante de ingreso del hospital); pero no es necesario justificar en absoluto las horas que se han pasado en el hospital ni lo que se ha hecho o dejado de hacer durante los días de permiso, puesto que el hecho que justifica el permiso no es el acompañamiento en el hospital sino únicamente el parto. Por tanto, ¿tienes permiso por el parto de tu cuñada? Pues sí, porque es la hermana de tu pareja.

No podemos olvidar que las tres mejoras más importantes de los derechos de los trabajadores en España en los últimos dos años, no han venido de la mano del Gobierno ni de los sindicatos, sino de los Tribunales.

Continuamos con el artículo 18 sobre licencias y permisos: apartado j) Un día por fallecimiento (opcional para el trabajador, el día del hecho causal o el del entierro de tíos y sobrinos consanguíneos y dos días si el fallecimiento ocurriese fuera de la provincia.

Apartado k) Horas para exámenes, **para el turno de noche el día anterior** y renovaciones de carné de conducir y documento nacional de

identidad. [Esto es muy interesante para los trabajadores del turno de noche].

Apartado m) Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas. **Para el turno de noche el día anterior completo.**

Apartado n) **Todo trabajador disfrutará de dos días de asuntos propios.**

Apartado o) **Todo trabajador disfrutara de hasta 20 horas al año, para acompañar a hijos menores de 12 años al especialista.**

Apartado p) **Toda estancia en urgencias hospitalarias, debidamente acreditadas de un familiar de primer grado que coincida al menos con la mitad de la jornada diaria del trabajador estipulada en el convenio, dará derecho a un día de licencia. No obstante ese día en ningún caso podrás acumularse a los días de licencia por enfermedad u hospitalización anteriormente mencionada.**

[Estos tres últimos apartados no son modificados, sino nuevos, que así a simple viste dan olor a relleno una vez más].

Se añade en el último párrafo de este artículo que **los justificantes serán los modelos oficiales, que utiliza habitualmente cada organismo.** [Esperamos que esto de los justificantes vaya para adelante, y así nos dejen de robar esta panda de ladrones].

-Artículo 20. Ascensos: En las categorías profesionales, las vacantes que se produzcan se proveerán por concurso el cual constara de dos partes:

**1º Antigüedad, se tomará como referencia al trabajador más antiguo de la contrata, se presente o no a la convocatoria, dándole en la puntuación el valor máximo que será de 50 puntos. Al resto de aspirante se les asignara la puntuación proporcional a su antigüedad, tomando como refe-**



**BARTOLO:** SEGURO QUE AUNQUE TENGA-MOS DERECHO NOS DESCUENTAN DE LA NÓ-MINA ESTOS PERMISOS RETRIBUIDOS.

**CARAESTACA:** YA TE DIGO, LA ÚNICA MA-NERA DE RECUPERARLO ES DENUNCIAN-DO, COMO SIEMPRE

rencia el valor máximo.

**2º Los cincuenta puntos restantes, se asignaran a un examen teórico tipo test.**

Habrà que llevar un mínimo de **12 meses** en la contrata para poder acceder al ascenso en cualquier categoría.

**El tribunal examinador, estará compuesto por partes iguales entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, los cuales se encargaran de elaborar tanto las preguntas escritas como de calificarlas.**

-Artículo 21. Plazas vacantes: La empresa contratará a trabajadores fijos en el plazo de diez días, **todas** las vacantes que se produzcan. [En el actual convenio solo se cubren las vacantes por despido o muerte]. En caso de excedencia se cubrirá **en un plazo de 10 días** con personal de SDF. El 100% de las vacantes fijas de categoría de peón se cubrirán con personal de SDF [ahora el 60%].

-Artículo 22. Contratación: **Las empresas no utilizarán la forma de indemnización sustitutoria, en el supuesto de despido que haya declarado improcedente por sentencia judicial firme a la jurisdicción competente, salvo lo previsto en el apartado siguiente. El trabajador, en caso de despido**



**improcedente, podrá optar entre la readmisión o por el recibo de la correspondiente indemnización a tal fin deberá notificar a la empresa su opinión, en el plazo de cinco días hábiles desde que sea firme la resolución judicial, esta norma no se aplicara a los trabajadores denominados de libre designación aplicándoseles a estos la legislación vigente.** [Este párrafo es totalmente nuevo].

-Artículo 24. Conceptos retributivos: La tabla salarial definitiva para el año 2010 se incrementa un 2% a todos los conceptos. **Con una cláusula de revisión salarial en el exceso del 0%. Por tanto si el IPC real fuera inferior a 0,00%, no se efectuara revisión salarial a la baja no llevándose a cabo detracción salarial ninguna. En cualquier caso para garantizar el cobro anual de lo señalado en las tablas salariales se trasladará al concepto de paga de vacaciones un día de salario base y un día de pluses, así como un día de antigüedad, quedando posteriormente al cálculo de las tablas salariales brutas anuales en 334 días de salario base y 272 días de pluses.**

-Artículo 26. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes: La paga de verano se hará efectiva el día **24 del mes de Junio**. [Hasta ahora ha sido el día 16 de Julio].

-Artículo 30. Peón clase A y plus funcional de especialización para peones:

30.1 Peones clase A - En este artículo entendemos que se trata de introducir el correspondiente plus funcional en la tabla salarial anexa.

30.2 Plus funcional de especialización para peones - En este punto se pide un plus de 2,74€ para los peones que trabajan con mangueras de baldeo.

-Artículo 32. Dieta alimenti-

cia: El personal que desarrolle su actividad en el turno de jornada interrumpida percibirá una dieta alimenticia por día trabajado de **10 euros**. [Actualmente 7,37 €].

-Artículo 34. Seguro colectivo de vida: La indemnización en caso de accidente laboral o enfermedad profesional que derive en muerte o en incapacidad absoluta será de **34.373, 08 €**, siendo en el convenio actual de 32,643€. **En caso de fallecimiento, los herederos legales, recibirán por cada año de servicio del difunto la cantidad correspondiente a la jubilación a los 65 años, según el artículo 40.**

## INSTITUTO LABORAL

El día 3 de febrero acudimos al instituto laboral por una denuncia interpuesta por Ugt contra ASE-LIP, que para quien no lo sepa son las siglas de “asociación de empresas de limpieza pública”, de la que Urbaser es miembro.

Como viene siendo habitual

ASELIP no se presentó a la mediación, alegando que no habían recibido el comunicado, que se les había roto el fax (pobres, esto de no recibir y/o perder papeles debe ser contagioso), por lo que los mediadores del Instituto, muy a su pesar y sin creerse ni una sola palabra de las excusas expuestas (que poca imaginación), tuvieron que aplazarla hasta el día 8 de febrero.

El motivo de la denuncia viene a darse por la “modificación sustancial en las condiciones de trabajo”, o lo que es lo mismo, por obligar al personal a adelantar su jornada de trabajo a las 4:00h de la madrugada y salir a las 11:00. Es posible como dice el presidente de ASELIP, que haya sido el ayuntamiento el que ha obligado a las empresas a que “llamen a filas” a sus trabajadores a las 4 de la mañana, pero lo de mandarles a casa a las 11 para ahorrarse el precio de las tres horas estructurales, es invención que los que quieren ahorrar dinero a la empresa a costa del esfuerzo no recompensado de los trabajadores, sin ninguna duda.



Se piden explicaciones del porqué de estos cambios, y el representante de ASELIP solo argumenta que ha sido “un hecho puntual y de causa mayor”, que su Jefe (el ayuntamiento), lo considera un hecho extraordinario, que posiblemente se puedan conseguir los mismos fines con otros medios.

Tras estos comentarios se pide un compromiso para hacer un Plan de Nevadas, y el representante de ASELIP se compromete a comunicárselo a las empresas.

De poco va a servir, por que el principal implicado en el tema es el Ayuntamiento y no estaba en la mediación, ni estará en la próxima.

Terminamos con un aplazamiento abierto sin fecha por la parte social, para reunirnos y presentar una propuesta por cada sindicato participante en la mediación, unificarlas y entregárselas al representante de ASELIP.

## REUNIONES CON LA EMPRESA

-Reunión de prevención del Comité de seguridad y salud.

En la última reunión de CSS celebrada a finales de diciembre se trataron los siguientes puntos.

1.- Renovación de CSS: Causan baja como delegados de prevención dos delegados de ccoo, siendo sustituidos por otros dos de ugt.

2.- Guantes: La empresa entrega a los delegados tres modelos nuevos para ser valorados. Se acuerda que se van a mostrar los guantes a l@s trabajador@s pero esto causa demasiados problemas porque nunca llueve a gusto de todos y se antoja imposible.

A principios de este mes, nos han entregado una muestra de unos que son de piel completamente, de los que llevan en algunos sitios los



### Entradas a la venta en El Corte Inglés y ServiCaixa

jardineros, son cómodos y parecen ser resistentes, además son algo más caros que los habituales. Si acordamos con la empresa utilizar este tipo de guante que mucha gente ha demandado, debemos cuidar un poco de ellos, es normal que se rompan del uso, pero no lo es encontrar cada día pares de guantes seminuevos tirados en los camiones, en los contenedores y los que se llevan algunos de los que tienen fácil acceso a ellos, para cavar en las parcelas y regalárselos a amiguetes. De nosotros depende, porque si cuidamos poco de ellos y los malgastamos volverán a traer de los baratos y entonces vendrán los sermones y las plegarias.

3.- Ropa del taller y quita pintadas: Hemos solicitado que la ropa de estos grupos de trabajadores se encargue la empresa de su lavado, porque pensamos que nadie debe meter en la lavadora de su casa ropa con tanta pintura, grasa, decapante, aceite, combustible, etc.... Porque es donde lavan su ropa personal y la de sus familiares.

4.- Reconocimiento médico de nueva incorporación: Los delegados solicitamos que el personal de nueva incorporación, debe tener el día libre si les hacen el re-

conocimiento médico una vez ya incorporados. La empresa dice que actúa conforme a lo que recoge el artículo 44 del convenio, o lo que significa lo mismo que van de listos como tantas otras veces.

5.- Vacunación: Se solicita a la empresa que además de anunciar los horarios y los días de vacunación, el capataz de cada cantón también lo avise para que a nadie se le pase.

6.- Taquillas para SDF: Solicitamos que antes de las campañas, se prevean las taquillas que van a ser necesarias para acabar con la falta de taquillas en estas situaciones.

7.- Cuarto del comité: La empresa informa que procederá a sanear y pintar el cuarto. La pintura se caía a trozos.

8.- Obras en los parques: Se pide a la empresa que cuando inicie una reforma en un cantón, la terminen antes de iniciar otro y dejarlo a medias. Dicen que es lo que intentan, pero ya sabéis, de donde no hay no se puede sacar.

9.- Vehículos saboteados: Pedimos a la empresa una relación con los vehículos que supuestamente han sido saboteados. Nos dicen que dos han sido encontrados con disolvente en el depósito y otros con

los tornillos de las ruedas aflojados. Dicen que estamos acusando a la empresa de montar un circo con todo esto, pedimos por favor a los que traen de su casa llaves y tubos para aflojar ruedas, así como los que se dedican a aflojar tuercas con la mano o con el poder de la mente dejen de hacerlo por nuestra seguridad.

10.- Audiometría en vigilancia de la salud: Los delegados solicitamos que se revise la evaluación y se actualicen mediciones de ruido en determinadas áreas.

11.- Ruegos y preguntas: Pedimos la revisión del puesto del peón del salero quitanieves, porque no estamos de acuerdo en que el peón vaya en la caja del camión con este en movimiento, sujeto con un arnés, es muy peligroso. Se propone la instalación de señales acústicas de marcha atrás para evitar posibles accidentes. Se solicita la revisión de extintores en vehículos y cantones. Solicitamos la sustitución de las alfombrillas fijas de los vehículos que hay muchas que estas rotas del desgaste y se enganchan los pies al conducir. Se entrega el listado de actuaciones realizadas en los cantones.

-Reunión del comité de empresa.

En la última reunión de comité celebrada a finales de enero se trataron los siguientes puntos.

1.- Reconocimiento médico de nueva incorporación: Es el mismo punto que en reunión del comité de seguridad y salud, por lo tanto vuelven a contestar la misma sandez.

2.- Partes del taller por triplicado y solicitudes/comunicados: La empresa comunica que las hojas de solicitud/comunicado se harán por triplicado así nos quedaremos con una copia del recibí cuando la entreguemos, pero respecto a los del taller dicen no ser necesarios,

ya sabéis como son los circenses, pero esto de deshacerse de los partes que no les vienen bien y cuando reclamamos nos vuelven a hacer rellenarlos, algún día traerá consecuencias. Hay veces que aunque sirva de molestia para la empresa hay que dar la razón a quien la tiene, porque mirar hacia otro lado puede traer malos desenlaces.

3.- Categoría de guardas: Se pide a la empresa que reconozca la categoría a trabajadores que realizan esta función, la empresa manifiesta que se remite a actas de reuniones anteriores, vamos... que no les sale de los cojones, porque también tendrían que hacer lo mismo con otros trabajador@s que realizan trabajos de albañil, fontanero, electricista, corre ve y dile, etc..

4.- Listado de plazas vacantes de cada categoría para posterior contratación de personal de tiempo parcial: Pedimos que nos hagan entrega del listado y no nos dan nada ni nos informan, pero manipulan el acta poniendo que nos han informado.

5.- Listado de personal que ha solicitado cambios de turno: Solicitamos que nos entreguen el listado, pero más de lo mismo, no consideran oportuno hacer este listado, y menos para que lo controlemos los pocos honrados que hay en el comité, y así poder actuar a sus anchas para cambiar a su gusto a sus secuaces. (pelotillas, lame culos y demás)

6.- Material del cuarto del comité: Solicitamos material de oficina para el comité, fotocopidora, teléfono, sillas para que podamos sentarnos todos, etc... La empresa manifiesta que tenemos a disposición todo el material de la oficina; de momento no hemos tenido problemas al respecto porque la gente de la oficina se porta bien, pero llegara el día que los tengamos.

7.- Firma del protocolo de horas extras: En este juego nosotros no

entramos, tan solo los sindicatos que firmaron el acuerdo famoso, por el que se cobran las horas extras voluntarias y las obligatorias por debajo del mínimo que marca la ley. Creemos que los que firmaron debían darle un toquecito a la empresa porque les están dando ya muchas largas, o lo que es lo mismo, riéndose de ellos en su cara.

8.- Confirmación de cantidades monetarias pendientes de acordar: Esto se refiere a los pluses, pero la empresa manifiesta que no los ha revisado, por lo que le pedimos otra reunión urgente puesto que se pidió en la reunión anterior el día 10 de noviembre de 2009.

9.- Tablones acristalados: Se piden tablones acristalados en todos los cantones para evitar que sea arrancada la documentación que allí ponemos los sindicatos. Nosotros creemos que teniendo tod@s una actitud adulta no es necesario, aunque todavía hay algunos que se sienten los mas malos de clase con estas acciones infantiles.

10.- Información de la realización del curso de CAP: La empresa informa que dentro de plan de formación 2010 se incluyen cursos del CAP, todo ello condicionado a que las entidades homologadas lo impartan. También informan que se realizaran los cursos en función del escalado de obligatoriedad marcado en la norma.



**LIMPIEZA VIARIA  
EN LUCHA**



## ESCRITOS Y DENUNCIAS

Contrario a lo que puedan pensar algunos listillos interesados con respecto al tema de las horas extras, la resolución del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) nos da razón y aunque la empresa ha presentado un recurso ante el Tribunal Supremo, que posiblemente no sea admitido a trámite, está obligada a cumplir con esta sentencia (art. 158.2 de la ley de procedimiento laboral. La sentencia será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante que el recurso puede interponerse). Al no pagar lo que deben están jugando con el dinero de tod@s y se ríen de los trabajador@s, desde el que se queda por necesidad, obligación o por hacerle un favor a la empresa, y ¿a quien le renta vuestro dinero en el banco?, a ellos.

El tema ya está en manos de la Inspección de Trabajo por incumplimiento de una sentencia

del TSJM.

Os animamos a que reclaméis lo que es vuestro por derecho, no porque lo digamos nosotros, sino porque lo dice del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

En cuanto a los escritos presentados les hemos instado a que eliminen las lagunas que hay en la zona de descarga de Duquesa de Tamales. La empresa dice que ya tenía conocimiento del hecho y que está esperando a que deje de llover para echar una solera con caída. No sé si se darán cuenta que el problema lo tenemos ahora y aunque la idea de la solera no es mala, si es algo tardía, pues al hacer el muelle de descarga nuevo podían haberle dado las caídas correspondientes (claro que para eso habría que pensar y de donde no hay no se puede sacar).

Desde Solidaridad Obrera pensamos que tienen que buscar una solución inmediata, pues el problema está ahora no cuando

deje de llover (otro tema que huele a denuncia).

También hemos presentado Acta de Discrepancia con respecto a los cursos que subvenciona Comunidad Europea a través de la Fundación Tripartita, por que estamos hartos de que el Jefe nos engañe con este tema. Muy buenas palabras y a la hora de la verdad los cursos son adjudicados a dedo. Desde aquí dar la enhorabuena a nuestros compañer@s de la sección de Metro que a través de la Subdirección General de Políticas Activas de Empleo han conseguido que Metro Madrid tenga que devolver 600.000 € y estar sometido a varios años de seguimiento por las sucias artimañas empleadas para quedarse con las subvenciones.

La empresa puede tomar nota, la brecha ya está abierta. Aunque no nos gustaría llegar a estos extremos tampoco nos vamos a echar atrás.



Los buitres al acecho con las Subvenciones

## REACTIVACIÓN DE RECOGIDA DE FIRMAS

Se reactiva, en todo el Estado, la campaña de recogida de firmas por la derogación de la Ley 15/97. La presión popular y la recogida de casi 500.000 firmas ha dado frutos: El 24 de noviembre el Pleno del Congreso de los Diputados aprobó (con 173 votos a favor IU, PSOE, ICV, BNG, Nafarroa Bai y UPyD, 147 en contra PP y 20 abstenciones CIU, ERC y PNV) tomar en consideración la propuesta de IU de modificación de la Ley 15/97.

Ahora, más que nunca, es el momento de exigir a los grupos políticos que han votado a favor, que se den los pasos legislativos necesarios para impedir la entrada de las empresas lucrativas en la

sanidad pública y se proceda a la derogación de la ley 15/97.

Firma y difunde en: [www.casmadrid.org](http://www.casmadrid.org)

Hoja de firmas de la Coordinadora Contra la Privatización de la Sanidad Pública. Súmate a las firmas....

Firma en el enlace: [casmadrid.org](http://casmadrid.org)  
CARTA AL GOBIERNO DE LA NACIÓN Y A LOS DIFERENTES GRUPOS PARLAMENTARIOS

La persona abajo firmante.

- Convencido/a de que la sanidad pública no debe de estar condicionada ni gestionada por las decisiones de las empresas privadas.

- Convencido/a de que la introducción del ánimo de lucro en la sanidad pública no mejora la eficiencia del sistema sanitario y en cambio sí reduce el gasto en profesionales

y en la atención a los pacientes.  
SOLICITO: La derogación de la Ley/15/97 y cualquier otra que permita a las empresas privadas gestionar la sanidad pública.



### Ficha de Afiliación a SOLIDARIDAD OBRERA.

Nombre y Apellidos: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

Cantón: \_\_\_\_\_ Empresa: \_\_\_\_\_

**Envíanos esta ficha rellena y nos pondremos en contacto contigo.**

**SOLIDARIDAD OBRERA**

**c/ Espoz y Mina, 15 - 1º 28012 Madrid**

**[www.solidaridadobrero.org](http://www.solidaridadobrero.org)**

**Correo electrónico: [solimpiezaviaria@gmail.com](mailto:solimpiezaviaria@gmail.com)**



**Sindicato de Limpieza Viaria**  
**SOLIDARIDAD OBRERA**

C/ Espoz y Mina, 15; 28012 Madrid

Teléfono/Fax: 915231516 - Movil: 675987088

[www.solidaridadobrero.org](http://www.solidaridadobrero.org) Correo: [solimpiezaviaria@gmail.com](mailto:solimpiezaviaria@gmail.com)

