

CONTRAMARCHA



SOLIDARIDAD OBRERA

Sección Metro: C/ Valderribas, 49. 2º - Izq. 28007 Madrid

Tfno. exterior 91.379. 87. 33 Tfno. Interior 38733 y 84236

Internet: <http://www.nodo50.org/sobrero/> E-mail: sobrero@nodo50.org

Sindicato: C/Espoz y Mina, 15. 28012 Madrid. Tfno. 91.523.15.16



Nº 10 JUNIO-JULIO 2001

D. LEGAL M-15919-1999

COSTE: 100 PTS.

EL BANCO MUNDIAL SUSPENDE SU CONFERENCIA DE BARCELONA



LA MOVILIZACIÓN ES LA CAUSA

SOLIDARIDAD OBRERA



Sección Sindical de Solidaridad Obrera en Metro de Madrid

E-mail: sobrero@nodo50.org

Abogados Laboralistas

Paula Zapatero

J. Gabriel Antón

Asesoría Jurídica, previa
petición de cita en la

Sección Sindical de Metro

C/Valderribas, 49

Tfno.91.379.87.33

SUMARIO

Editorial	3
El Convenio, en la recta final	4
El papel de los G.A.L. en estaciones	7
Problemas comunes, soluciones colectivas	8
El mundo al revés	9
Valoración de incapacidades	10
Privatización de las historias clínicas	11
Cartas a la Redacción	12
Contrato de trabajo	13
Ganada sentencia a la revista Interviú	14
Coordinadora Sindical de Madrid	16
Los derechos de los trabajadores	18
Acuerdo CC.OO-CEOE-Gobierno	20
Libros	22
Cine	23
Rue Cavanilles Valderribas	24

El Banco Mundial ha suspendido la Conferencia sobre Economía del Desarrollo de 2001 en Europa, que estaba previsto que se celebrara en Barcelona entre los días 25 y 27 de junio, con el fin de «evitar a los grupos de provocadores que habían anunciado su intención de interrumpir la reunión y manifestarse contra la misma».

Este ha sido el mayor éxito hasta ahora conseguido por el movimiento antiglobalización (en el que Solidaridad Obrera participa). Las movilizaciones llevadas a cabo en aquellas ciudades donde se han reunido los organismos multinacionales que dirigen la llamada globalización del capitalismo internacional han sido espectaculares y han resultado un lastre para estas instituciones. No hay más que nombrar a Seattle, Washington, Praga, Niza o Nápoles para recordar las imágenes de la represión contra los manifestantes antiglobalización.

Para la Conferencia de Barcelona habíamos comprometido nuestra asistencia más de 30.000 compañeros y compañeras de distintas organizaciones de todo el país. El trabajo llevaba preparándose más de dos meses con distintos Comités Antiglobalización en cada localidad, con actos propios y coordinando los comunes. Sin duda, el Banco Mundial y su anfitrión, el gobierno del PP, han sopesado todo ello y han preferido suspender la conferencia antes que reconocer la imposibilidad de llevarla a cabo debido a las movilizaciones que se iban a realizar en Barcelona.



Madrid, día 2 de octubre de 1994

DEJEMOS EL PESIMISMO PARA TIEMPOS MEJORES

La ideología dominante implanta la competitividad entre los trabajadores, la insolidaridad de clase y el egoísmo como principios sociales justos y legítimos. Desgraciadamente, son muchos los que aceptan estos principios con cierta naturalidad. Así, cada día es más profunda la desunión y la apatía entre los trabajadores y es escaso el apoyo a la lucha sindical. El orden social sólo funciona si es inconsciente... La especie humana es la única que utiliza como instrumentos a miembros de la misma especie: para que se dejen utilizar es necesario que no sean conscientes de ser utilizados (o que la zanahoria sirva para ocultar o no querer ver el palo).

Los Sindicatos “oficiales”, con su actitud conformista y pactista con el Gobierno, colaboran en el asentamiento de esos “principios” entre los trabajadores, socavando los valores obreros y de clase. Los valores de siempre, para regocijo de quienes se enriquecen del trabajo de los demás. Trabajadores aislados y enfrentados entre sí.

Se propugna que el dinero justifica todo. No importa a quien se tenga que pisar, ni lo que aceptar a cambio. Reina la idea de que lo único que interesa es el inmediato o posterior beneficio personal. Parece que no interesa lo que ocurre a tu compañero de al lado y mucho menos preocupa lo que sucede en la empresa contigua. Los permanentes incrementos en la productividad y su vinculación directa al salario, el recorte de los derechos laborales y sociales, el fraccionamiento de la negociación por colectivos, etc., son el resultado inmediato. Este es el mundo que complace a los empresarios.

Esta Dirección –como todas- a través de sus directivos y colaboradores también insiste en inculcar a los trabajadores valores individualistas: haciendo creer a unas categorías que son las mejores y fundamentales, sólo para crear el enfrentamiento e intentar socavar la unidad de clase entre los trabajadores.

Entre todos los trabajadores tenemos que impedir que estas ideas egocentristas enraícen en nuestra mentalidad. Hemos de recuperar los valores tradicionales de la clase obrera: la defensa de los intereses y de la dignidad de los trabajadores, la lucha contra la explotación empresarial. La negociación no debe fraccionarse para no dar facilidades a los empresarios. Debemos impulsar la solidaridad entre los trabajadores, tratando de apoyarnos mutuamente cuando sufrimos ataques. Si hacemos frente común nos haremos respetar. No podemos caer en la trampa de competir en asumir más tareas, especialmente de otros colectivos, pues estaríamos creando una guerra entre trabajadores que sólo beneficiaría a la Dirección. No hay salidas individuales: estamos juntos, a las duras y a las maduras.

Por todo ello, tenemos que ver al compañero, sea o no de nuestra categoría o sección, como un compañero y no como un rival. Hemos de saber rechazar aquellos mensajes que se lanzan para distinguir y exaltar sobre la base del menosprecio o la discriminación. Somos trabajadores: debemos centrar nuestros esfuerzos en combatir a quienes pretenden explotarnos sin límite, que no son otros que la Dirección.

En este terreno, el bando de los trabajadores es más débil y tiene menos recursos (derechos y conquistas sociales). Es imprescindible, por tanto, luchar con decisión por mantener y mejorar lo que tenemos. Es nuestro futuro, dejemos el pesimismo para tiempos mejores.



EL CONVENIO, EN LA RECTA FINAL

Desde que en la 5ª reunión de Convenio, el 6 de febrero, la Dirección puso sobre la Mesa su Plataforma de Convenio, reunión a reunión ha ido precisando y ampliando cada uno de sus puntos y rechazando la práctica totalidad de los propuestos por los trabajadores.

Sólo el 27 de marzo, en la 10ª reunión, algunos sindicatos parecieron despertar y percatarse que la Dirección pretendía la total desregulación de las condiciones de trabajo. Ese día fue cuando la empresa puso sobre la Mesa su propuesta concreta de Clasificación Profesional en 5 grupos y su idea de privatizar varias secciones de Material Fijo (Alumbrado, Billeteras, Obra Civil...), además de modificar la estructura salarial recortando las retribuciones por la eliminación de conceptos salariales, etc. Hasta entonces, durante ese mes y medio, sólo hubo críticas y acusaciones de alarmismo a quienes, desde el primer momento, advertimos del brutal ataque empresarial.

discusión de las medidas de la Dirección. El único cambio relevante ha sido que la Dirección retiró, el 26 de abril, sus propuestas de privatización.

El 10 de mayo se produjo un cambio en la negociación. La Dirección entrega su oferta de Convenio a la par que retira su propuesta de Clasificación en Grupos Profesionales. Una propuesta que previamente había entregado a sus cuatro sindicatos días antes. El marco de la negociación, como novedad esencial, condiciona la permanencia de los empleos al acatamiento de todo lo que pide la empresa.

Asumir medidas organizativas, que implican destrucción de empleos, pérdida de derechos, incremento de la inestabilidad. A cambio subidas salariales para 4 años del IPC.

Asumir nuevas inauguraciones (incluido MetroSur) sin incremento de plantilla.

Alcanzar acuerdos en las Mesas de Productividad, que conllevan: destrucción de cientos de empleos,



Desde ese momento, las siguientes 4 reuniones (de los días 6, 20, 26 de abril) han sido, en resumidas cuentas, discusiones con la exigencia de la previa retirada de las medidas privatizadoras y de la Clasificación Profesional y sobre, según la mayoría sindical, dónde habían de discutirse las pretensiones empresariales. Si en la Mesa Negociadora global o si en las Mesas de Productividad Sectoriales. Por estos sindicatos no se ha planteado lo lógico: rechazo y no

eliminación de gran parte de las condiciones de trabajo, polivalencia, eliminación de categorías, agente único en Estaciones y Material Fijo, y un largo etcétera que afecta a toda la empresa.

Estos cuatro sindicatos aceptan el marco propuesto por la empresa. El SCMM, el SLMS y la UGT rechazaron hacer una alternativa para contraofertar. Sólo CC.OO. se planteaba como estrategia dar una alternativa. Desde esa fecha se han producido asam-

bleas de afiliados de algunos de esta mayoría sindical (SCMM, SLMS y UGT) para decidir si firmaban lo que la empresa les ponía encima de la Mesa. A la par decían que era un buen Convenio y que sólo CC.OO. estaba algo reticente hasta que encontrase la manera de maquillar la forma de “vender” el desmantelamiento que se avecinaba en todas las Unidades. Disputas de salón.

El viernes 18 de mayo, CC.OO., a la desesperada y con afán de protagonismo, rompiendo con el compromiso alcanzado con los otros tres sindicatos con los que están aliados, se dedica a filtrar en algunos puestos de trabajo su «alternativa» a la propuesta de la Dirección. Tres días después da un ejemplar de esa alternativa a los sindicatos que formamos parte de la Comisión Negociadora.

La alternativa fantasma de CC.OO. comparte el mismo “marco” que la entregada por la Dirección el 10 de mayo. Para que haya subida salarial plantea como necesario: la progresiva adecuación de la organización de la empresa, el mejor aprovechamiento y optimización de los recursos humanos, abrir mesas de productividad profundizando en la adecuación de medios técnicos y humanos, etc. De forma genérica, sin detallar las medidas, se dice prácticamente lo mismo que argumenta la Dirección. En las Mesas de Productividad, de manera ambigua, puede llegar a suponer casi lo mismo que la Dirección plantea. Al igual que la Dirección, asumen todas las nuevas iniciativas (incluyendo a MetroSur) con la plantilla actual, sin creación de empleo. Por estos motivos no podemos apoyar esta alternativa.

Sus aliados (SCMM, UGT y SLMS) repudian la alternativa y CC.OO. dice que la retira.

En la 15ª reunión de la Comisión Negociadora, el 22 de mayo, se destaparon las caretas: la tan cacareada unidad sindical de los 4 sindicatos salta por los aires. Pues aunque los cuatro sindicatos estaban de acuerdo con la Dirección en el marco de negociación, había diferencias de criterio. Unos porque, con ligeros retoques, aceptaban la propuesta empresarial. Otros porque, aceptando el marco de negociación planteado por la empresa, hacían algunas matizaciones.

Desde Solidaridad Obrera asistimos a esta crónica anunciada, y en solitario expusimos, tanto a los sindicatos como a la Dirección, que la propuesta empresarial sólo merecía un duro rechazo. Esta Sección Sindical considera que la propuesta de la Dirección en lo relativo al marco de negociación es una imposición que conculca el derecho a la libre negociación. Ya que para garantizar el mantenimiento del empleo actual establece como indispensable que se

asuman: las medidas organizativas, las nuevas inauguraciones (incluido MetroSur) ya reconvertidos, las medidas de productividad y todas aquellas que sean precisas, sin creación de empleo. No deja lugar a la elección. Nunca antes se había condicionado mantener los empleos a la obligatoriedad de incrementar brutalmente la productividad, asumir reconversiones en las diferentes Unidades y la desregulación de las condiciones de trabajo que conllevan las medidas organizativas.

Si este marco es un atropello para todos los trabajadores, el contenido es aún peor; sólo se plantea destrucción de empleo, de condiciones de trabajo, la supresión de derechos, el incremento de la inestabilidad, movilidad y polivalencia funcional. Desde Solidaridad Obrera exponemos nuestro rechazo frontal a la propuesta empresarial: tanto por lo que supone el “marco”, como por el contenido. Planteamos la negociación del Convenio Colectivo tomando como base la Plataforma de los Trabajadores. La empresa lo considera una provocación; ¡faltaría más!; le gustan los sindicatos dóciles.

La empresa, que esperaba una contestación mayoritaria a su propuesta, se enrabieta y amenaza con volver a poner como reivindicaciones la Clasificación Profesional y las Privatizaciones. Como los 4 sindicatos no se atreven a decir a las claras sus posicionamientos, aceptan (empresa y mayoría sindical) que sea el Presidente quien mantenga contactos fuera de la Mesa de Negociación, con ambas representaciones, para buscar una vía de entendimiento. Nuevamente, la estrategia es dejar que sea otro quien busque la salida (consenso de la postura empresarial y de la de la representación de los trabajadores), para acabar aceptándola, eludiendo la propia responsabilidad.

Por si había alguna duda sobre la ruptura sindical, el SCMM el 23 de mayo la despeja en un aviso (“Cláusula 16”). Dejan claro que a ellos les vale la propuesta de la empresa y están por alcanzar un acuerdo en breve. No tienen recato alguno en repetir su escapada en solitario del anterior Convenio, advierten el día 25. Y UGT afirma, también por aviso, que no rechaza la propuesta de la empresa sino que la dará la vuelta. A buen entendedor, pocas palabras. Basta leer sus manifestaciones, con inequívoco lenguaje propio de la Dirección, con las que justifican su sumisión a la Empresa.

El Convenio puede estar en la recta final porque hay sindicatos ansiosos por firmar rápido, sin importarles el contenido y sus consecuencias. Han desvirtuado una vez más las reivindicaciones de los trabajadores, incluyendo los planteamientos de la Dirección. Y están dejando claro que sólo y remotamente

se plantean consultar a todos los trabajadores cuando tengan todo tan atado que sea prácticamente imposible modificarlo y con el chantaje de firmarlo a traición.

El viernes 25 se celebró un contacto de la representación sindical con el Presidente de la Mesa Negociadora, que trataba de descubrir (y así transmitirlo a la empresa) si había una mayoría sindical dispuesta a acordar con la Dirección:

-Los temas organizativos concretos a abordar en la Comisión Negociadora como contraprestación a la subida salarial.

-Los temas que desde la Comisión Negociadora se mandaría a las Mesas de Productividad para abordar.

El resultado fue que SCMM, UGT y SLMS se decantaron tajantemente por negociar la propuesta de la empresa haciendo ligeros cambios. CCOO, en su permanente ambigüedad insiste en que todo se negocie en las Mesas de Productividad. Como ya ocurriera el pasado día 22, sólo desde Solidaridad Obrera propugnamos rechazar la propuesta empresarial y negociar la Plataforma de los Trabajadores.

El lunes 28 de mayo se celebró la 16ª reunión de la Comisión Negociadora con la Dirección. Definitivamente quedan al descubierto tres posiciones diferenciadas:

-SCMM, SLMS y UGT. Abordar la negociación con las medidas organizativas del documento de la Empresa.

-CCOO. Ahora rechaza el documento, aceptando hablar de todo en las mesas de productividad.

-SO. Nos ratificamos en nuestro planteamiento de rechazar el marco y el contenido, pidiendo que se negocie el Convenio en base a la plataforma de los trabajadores.

Ante esta situación se suspende la reunión. La Dirección se reúne con SCMM-SLMS-UGT, alcanzando un principio de acuerdo. El martes 29 se celebra la 17ª reunión donde la Dirección hace entrega de "su última oferta cerrada de Convenio" y, a estos sindicatos les falta tiempo para proponer ligeros retoques que la Empresa acepta tras un teatral receso. Por la tarde firman ese acuerdo con la Dirección, mientras CCOO sigue dudando y pide tiempo ya que dice ver cosas positivas y cosas negativas en el acuerdo.

Desde Solidaridad Obrera rechazamos este acuerdo ya que contiene casi en su totalidad la propuesta de la Empresa del 10 de mayo.

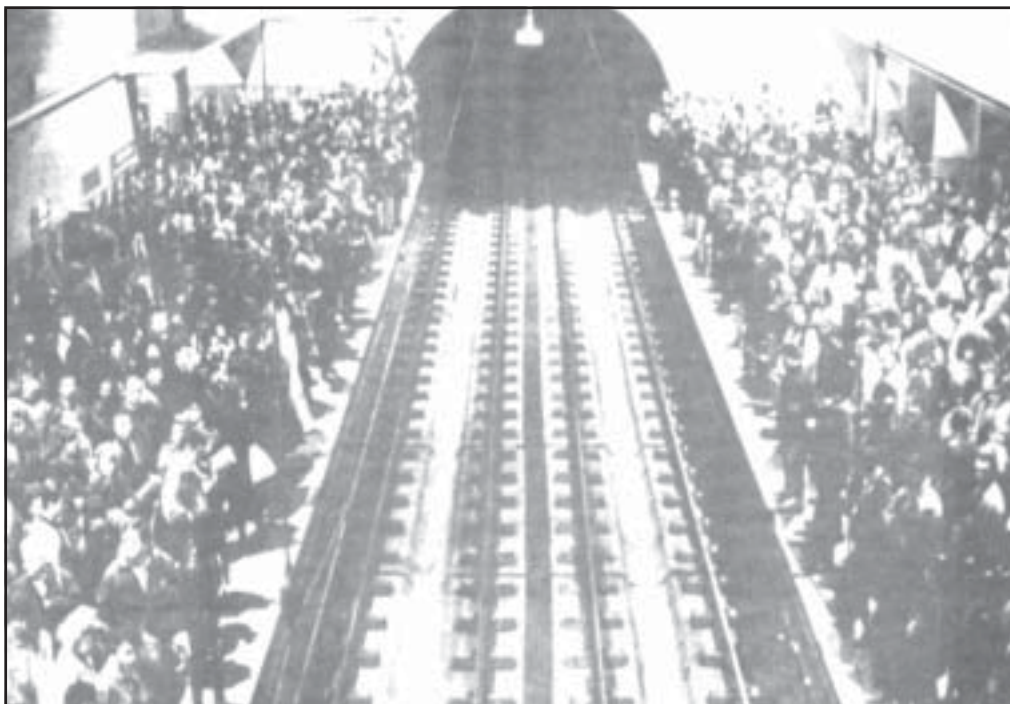
Por decisión de la mayoría, se ha legitimado que las exigencias empresariales son igualmente negociables y aceptables que los planteamientos de los trabajadores: eso sí que es una gran victoria empresarial, es la primera vez que ocurre; unido a que la mayoría no ha querido luchar por las propias reivindicaciones.

El planteamiento de acatar las medidas organizativas para justificar la subida salarial y enviar los temas capitales a las Mesas Sectoriales de Productividad es una derrota para todos los trabajadores. Todo ello adornado de "democratitis" con un referéndum final para enterrar la voluntad de lucha de los trabajadores. Fuese el resultado que fuese, la propuesta llevada al referéndum sería muy difícil de superar.

A nuestro juicio, este acuerdo es muy perjudicial para los intereses de los trabajadores, del cual padeceremos sus dañinas consecuencias por dos

veces, inmediatamente y más adelante, porque nos veremos segmentados en el enfrentamiento a las presiones empresariales.

Los trabajadores no podemos resignarnos. El Convenio es de los trabajadores y somos quienes tenemos derecho a decidir. La responsabilidad es de todos. El no exigir que las Asambleas mantengan las riendas de la negociación nos ha llevado a estar en manos de la Dirección y sus peones.



Sin movilización el Convenio siempre será el de la Dirección

JÓVENES CARAS DEL FUNDAMENTALISMO

El papel de los G.A.L. en Estaciones

Los Coordinadores de Estaciones (“los G.A.L.” o Grupos Autónomos de Líneas) llevan operando más de un año y casi todos los trabajadores han oído hablar de ellos o les han visto la cara. A esta nos vamos a referir ahora: a su papel como jóvenes caras del fundamentalismo empresarial en Metro. Hasta que empezaron a organizar las famosas “reuniones en las Gerencias” y su intervención en los nuevos cursos de ideología empresarial (denominados “cursos de estilo”), supimos de ellos por sus anécdotas y notas internas dirigidas a las estaciones o Gerencias. En ellas constatamos su sapiencia y en esas famosas reuniones comprobamos su estilo y su papel.



El fundamentalismo (empresarial, religioso, etc.) exige a los que están arriba (o quieren subir) que sean los que más crean. Son los que más tienen que creer, para después convencer (o engañar) a los que están abajo. Para trepar en la pirámide del poder es indispensable tener, sobre todo, mucha fe: creerse o tragarse todo lo que les manden. Este es el punto en el que se puede encontrar la fe con la idiotez. No obstante, suele tratarse de un encuentro fructífero: asegura trepar.

Quien está *trepar* es, a ojos y oídos de los demás (trabajadores, subordinados, etc.), quien mejor representa el poder de la empresa. Es la nueva y joven cara de la empresa. Y subirá en la pirámide en relación directa con el número de *convencidos* que aporte. En el caso de que se trate de trabajadores, a la empresa siempre le interesarán más los que resulten *convencidos*: que compartan la fe de la empresa y que se hayan creído las

ideas y elucubraciones organizativas de esas nuevas caras.

Para esto pueden servir las reuniones de Gerencia o los “cursos de estilo”. Por eso, cuando se les cuestiona entienden la crítica como “un problema de creencia”. Así, llegan a decir: “Entonces, según tú: ¿qué es lo que pasa...? ¿el problema es de credibilidad?”. ¡Qué lastima! Con lo preparado que tienen su sermón de la Montaña...

Otra cualidad es confundir el nombre con la cosa. Los Coordinadores inician su charla-discurso dando nombre a todo lo que ocurre o sucederá en Estaciones desde que están ellos. Pero quien confunde el nombre con la cosa puede caer en el mismo error del esquizofrénico que se come la carta de los menús en

vez de los platos anotados en ella, se queja luego del mal sabor de boca, y termina por suponer que el camarero le ha querido envenenar.

Una tercera cualidad, propia de quienes tienen más fe, es considerarse esperados “Mesías empresariales”: cuentan sus cuentos organizativos como si fueran únicos y originales. Quizá convenga recordarles la historia de uno de los personajes de una obra de teatro de Moliere (“El burgués gentilhomme”): M. Jourdain quiere escribir una carta a su amada y solicita la ayuda de su secretario. Éste comienza por preguntarle si debía redactarla en verso o en prosa. Al principio, M. Jourdain rechaza las dos; tras explicársele que no existe una tercera posibilidad, no sale de su asombro al enterarse que, sin saberlo, hacía ya cuarenta años que venía hablando en prosa.

En el caso de los Coordinadores, además están convencidos de que la prosa ha llegado a Metro gracias a ellos. Se han creído tanto y con tanta fe lo que les han dicho que borran la historia de hace sólo 10 años: cuando se les contesta que su palabrería ya la escuchamos a comienzos de los años 90 (incluso con vídeos y psicólogos externos), no se cortan en decir que han venido “a hacer tabula rasa”.

Para trepar hace falta la fe. Pero si lo que nos interesa es intentar vivir de vez en cuando, lo que necesitamos es pensar un poco. A esos jóvenes fundamentalistas empresariales ya les despedimos aquí, con este diálogo de “Alicia en el país de las maravillas”: “Bueno, lo que es en mi país –dice Alicia– cuando se corre tan rápido como lo hemos estado haciendo y durante algún tiempo, se suele llegar a alguna parte. Un país bastante lento –replicó la Reina–, lo que es aquí, como ves, hace falta correr cuanto uno pueda para permanecer en el mismo sitio.”

PROBLEMAS COMUNES, SOLUCIONES COLECTIVAS

El Metro desde Instalaciones Fijas

Desde el pasado Convenio y, a medida que avanzamos en el tiempo parece más notable, se aprecia cierta apatía o desánimo en los trabajadores de Material Fijo. Esta situación no es particular de este colectivo, sino todo lo contrario. Aunque parezca más significativa en Material Fijo debido al carácter plural que ha tenido siempre, pues estos compañeros se desplazan por todas las dependencias de la red de Metro y tienen la oportunidad de relacionarse con un gran número de trabajadores de prácticamente todas las secciones y, por lo tanto, de mantener abierto un amplio debate sobre los problemas laborales que padecemos.

Ahora que estamos en la negociación de un nuevo Convenio, los efectos del desánimo y la apatía son especialmente importantes. Es el momento en el que debemos analizar las causas que pueden haber generado esta situación y, tras reflexionar sobre ellas, retomemos la conciencia de lucha.

Una posible causa que podemos valorar es la segregación de las diferentes secciones (Alumbrado, Billeteras, Escaleras, Comunicaciones, etc.). Ahora, cuando hablamos de las dependencias de Material Fijo hablamos de C. Caminos, Canillejas, Gregorio Marañón, Aluche, S/E de Acacias, Alto del Arenal, etc. Esta situación, que viene generada en parte por la gran ampliación que ha tenido la red de metro en estos últimos años y, especialmente, por el interés de la empresa en dividirnos y desconectarnos unos de otros, provoca la pérdida de relaciones socio-laborales entre los trabajados. División y aislamiento.

Contra esta situación podemos luchar realizando un pequeño esfuerzo por mantener los lazos que nos unen, intensificando la comunicación entre los compañeros, retomando el debate laboral, transmitiendo a las diferentes dependencias toda la información que pueda ser de interés para los trabajadores, etc. En definitiva, las bases de la unión y de la solidaridad.

Otra causa, muy importante, es el desinterés y la falta de organización de la Unidad de II.Fijas por los problemas de las secciones y de los diferentes puestos de trabajo. Sensaciones que se transmiten, de una u otra manera, a los trabajadores, haciendo más difícil para estos desempeñar sus trabajos. Como muestra, en estos últimos años en la sección de Comunicaciones no se ha impartido formación profesional a todos los trabajadores. Este grave déficit de formación, teniendo en cuenta que se está implantando tecnología nueva constantemente, condiciona que el resultado de determinados trabajos dependa más del

trabajador que de la capacidad organizativa de la empresa. Otro ejemplo de la desorganización de la Unidad de II.Fijas es la falta de materiales necesarios para la reparación de las diferentes máquinas y equipos. Esta deficiencia es cotidiana en Comunicaciones, Billeteras, etc. y provoca que las averías perduren en el tiempo y, por lo tanto, se acumulen.

También contra esta situación tenemos algo que hacer. Debemos denunciar ante la empresa y ante los sindicatos los diferentes problemas que observemos, aunque las soluciones de los mismos no sean inmediatas o no se realicen. Debemos seguir manteniendo esa profesionalidad que nos ha caracterizado, para distanciarnos de esa inoperancia de la Unidad de II.Fijas y sus diferentes Gerencias que repercute en el desarrollo de las tareas de los compañeros de otras Unidades, creando en estos últimos una sensación de desorganización y de caos que también influye en su propio trabajo.

A las causas citadas, que nos han llevado a donde nos encontramos, hay que sumar la responsabilidad, también muy importante, de las organizaciones sindicales. En Solidaridad Obrera sabemos el esfuerzo y el trabajo que requiere llegar al gran número de dependencias que es ahora M. Fijo, pero entendemos que hay que mantener a los trabajadores informados. Hay que participar y dinamizar el debate y hay que incentivar entre los trabajadores la lucha por los derechos, las condiciones de trabajo y por la creación de empleo. Por todo ello y en la medida de nuestras posibilidades, continuaremos trabajando.

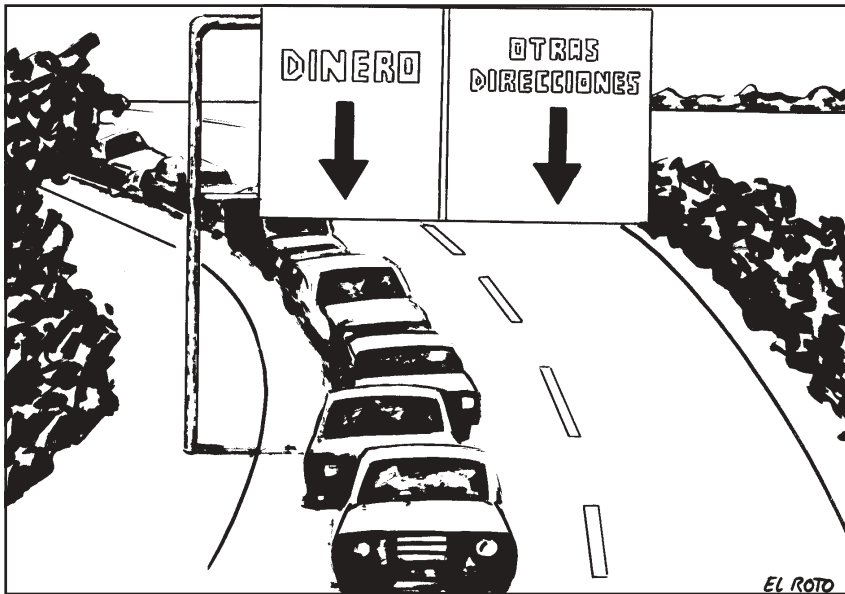
Como reflexión final y teniendo en cuenta las pretensiones de la empresa en este Convenio, decir que es posible que todo pertenezca a un plan de futuro de la Empresa. Un plan para ocultar las auténticas causas de las deficiencias organizativas y de los problemas del mantenimiento de las instalaciones, del Servicio en general. Un plan también para cargar culpas sobre los trabajadores, como un objetivo de la empresa para privatizar (o externalizar), aumentos brutales de la productividad, reestructuraciones, reducción de puestos de trabajo, etc. , a costa de los derechos de los trabajadores, como claramente podemos observar en toda la documentación que la empresa ha mostrado desde el inicio de la negociación del Convenio.

Pongámonos en guardia y defendamos nuestros derechos contra los ataques de la empresa, o cada vez tendremos menos derechos que defender.



EL MUNDO AL REVÉS

Desde siempre las direcciones de las empresas abogan por la negociación por sectores. Así tienen mayor fuerza para imponer sus planteamientos, sector a sector, ya que los trabajadores están divididos. Las Mesas de Productividad son siempre una aspiración de las direcciones de las empresas para poder establecer medidas que le generen ahorros de personal y de costes financieros. Con esta estrategia empresarial se reduce la fuerza de los trabajadores y se potencia el corporativismo entre ellos.



Contra esa estrategia y sus objetivos, los Sindicatos y los trabajadores han de estar por la negociación global, para hacer frente en unidad a los ataques de la Dirección y lograr conquistas para todos.

Este Convenio, a diferencia de todos los anteriores, la mayoría de los sindicatos establece la división o la separación entre los trabajadores, al exigir de partida la apertura de Mesas de Productividad y un proceso de negociación por secciones como una condición imprescindible para firmar el Convenio. Una mayoría sindical dispuesta a que en estas mesas, por colectivos, se aborden todos los temas necesarios.

En este “Mundo al revés”, estos sindicatos fortalecen a la empresa a costa de los trabajadores. Incluso el Presidente de la Mesa Negociadora les ha reprochado a estos sindicatos este comportamiento “sindical”, diciéndoles que era una tremenda irresponsabilidad sindical plantear la negociación por sectores, pues podría llevar a que algunos colectivos (por ejemplo, aquellos con cierto poder de presión) consiguiesen un acuerdo satisfactorio en detrimento de otros de la misma empresa.

Sin embargo, estos paladines de las Mesas Sectoriales no se atreven a explicar las funestas consecuencias que acarrearían a los trabajadores las medidas de productividad. Porque si quienes van a padecer las medidas de productividad (destrucción de empleo, de condiciones de trabajo, incrementos de los ritmos de producción, etc.) supiesen las implicaciones para su futuro, no se mostrarían ni alegres ni despreocupados.

El miedo a la pérdida del empleo y al empeoramiento de las condiciones de trabajo siempre ha sido una de las clásicas armas de presión de los empresarios para condicionar la negociación. Contra esta política de infundir temor siempre se ha luchado por los sindicatos. Ahora y aquí, en Metro, se actúa de forma opuesta. La mayoría de los sindicatos utiliza y se beneficia de los mismos argumentos tremendistas e intimidadores para frenar las reivindicaciones de los trabajadores. Incluso, propugna la desmovilización como parte de la negociación: “No hay que enfrentarse ni enfadar a la dirección”.

En cuanto a la negociación, la aspiración de cualquier empresa es incluir sus intereses y planteamientos a la hora de discutir los convenios colectivos. Aquí, por primera vez, lo ha conseguido y con el beneplácito de la mayoría sindical. Además, cuando ha querido acelerar la discusión de sus exigencias ha puesto sobre la mesa un documento que decía ser el último. La respuesta de la mayoría sindical, a diferencia de lo habitual y lógico, ha sido contraofertar con una propuesta similar olvidando la plataforma reivindicativa de los trabajadores. Esta estrategia de propuestas empresariales y alternativas sindicales siempre beneficia a la empresa, ya que paulatinamente se olvida el verdadero objeto de un Convenio: mejorar las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores.

Los trabajadores deberíamos reflexionar profundamente y analizar a quiénes beneficia la negociación por sectores. Análisis para modificar la práctica y poder enfrentarnos a los males que se avecinan y luchar por defender nuestras condiciones de trabajo. Pero en esta empresa y en este Convenio se están haciendo las cosas al revés.



VALORACIÓN DE INCAPACIDADES

Determinación del carácter común/profesional

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) es quien tiene reconocida la facultad de calificar las dolencias (como comunes o profesionales) y determinar quienes son los responsables de las prestaciones correspondientes. Las Mutuas y las empresas colaboradoras son auxiliares del INSS.

Cuando un trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal (por causa común o profesional) puede verse inmerso en un procedimiento de valoración del carácter común o profesional de su situación. Por actuación directa suya, cuando el trabajador no está conforme con la calificación de la incapacidad temporal hecha por el INSS o por la empresa (Mutua o Gerencia de Medicina Laboral). También puede deberse a la actuación del INSS, de la Mutua o de la empresa colaboradora (como Metro).

INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Se puede iniciar por tres vías:

- a) De oficio, por propia iniciativa de la Entidad Gestora, o como consecuencia de petición razonada de la Inspección de Trabajo o del Servicio de Salud competente para gestionar la asistencia sanitaria de la Seguridad Social.
- b) A instancia del trabajador o de su representante legal.
- c) A instancia de las Mutuas o de las empresas colaboradoras (como Metro).

Estas solicitudes deben acompañarse de la documentación necesaria para poder determinar la situación o contingencia que afecta al trabajador.

Documentación: parte de baja y, en su caso, parte de accidente cumplimentado por la empresa; partes de baja y alta médica de un proceso anterior cuando

se considere que es origen del segundo proceso de incapacidad (sea recaída o no). En todo los casos conviene aportar informes y pruebas médicas de apoyo.

INSTRUCCIÓN

Instruido el procedimiento e iniciado el correspondiente expediente, se solicitará a los interesados que en el plazo de 10 días puedan formular alegaciones y presentar los documentos que consideren oportunos (incluso puede requerirse la comparecencia del trabajador). Una vez que el expediente está completo, el Equipo de Valoración de Incapacidades (dependiente del INSS) emitirá un dictamen-propuesta sobre el carácter común o profesional. A partir de este dictamen, los Directores Provinciales del INSS emiten la resolución, que será inmediatamente ejecutiva. La solicitud también puede denegarse por silencio administrativo (plazo: 135 días).

EFFECTOS DE LA RESOLUCIÓN

Si la resolución modifica la calificación previa de la incapacidad, todo el proceso debe ser reconvertido en todos sus aspectos. Modificación de los partes médicos (baja, confirmación, alta) y del parte de accidente. Cálculo de la nueva base reguladora y, en su caso, abono de la diferencia. Si la calificación es (o se mantiene) como profesional, la empresa o la Mutua es la responsable de los pagos y de la asistencia sanitaria.

Contra la resolución del INSS se podrá interponer reclamación previa en el plazo de 30 días al siguiente a la fecha en que se haya notificado. En su caso, posteriormente se puede formular demanda ante el Juzgado de lo Social. No obstante, ninguna de estas dos actuaciones interrumpen la ejecución de la resolución inicial.

ACCIDENTE DE TRABAJO es toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena, y, de una forma más amplia, se entiende por daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. También se considera accidente de trabajo el acaecido durante la realización de tareas que, aún siendo distintas de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o realizadas de forma espontánea por el trabajador en interés del buen funcionamiento de la empresa.

Las **ENFERMEDADES COMUNES** que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, no incluidas en la lista de enfermedades profesionales, tienen la consideración de accidente de trabajo. La calificación como accidente de trabajo de este tipo de enfermedades viene siendo admitida por la jurisprudencia, siempre y cuando se acredite fehacientemente la relación causa/efecto entre la realización de un trabajo y la aparición posterior de la enfermedad.

También se califican como accidente de trabajo las enfermedades o defectos **PADECIDOS CON ANTERIORIDAD**, que se manifiesten o agraven como consecuencia de un accidente de trabajo.

PRIVATIZACIÓN DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS

La privatización de los archivos de las historias clínicas es otro de los procedimientos que el Estado instruye para hacer de la salud “el negocio más saludable”. La “salud” es un gran negocio... Un negocio circular, ya que apenas cambia la salud de sus “clientes”. El sector sanitario es un espacio para invertir, privatizar y enriquecerse a costa de los demás. Una forma de gestión en la que predomina la maximización del beneficio frente a la salud.

Esta privatización posibilita que Aseguradoras y Mutuas diseñen este mercado sanitario, reforzadas por los Decretos y Acuerdos (como el reciente firmado por CC.OO.). No obstante, este proceso ha abierto un frente crítico y autocrítico en la profesión médica. Más hacia la protección de los datos personales que hacia la medicina como instrumento de control social. Aunque, así lo entendemos, si ese es el objetivo, ambos caminos se encontrarán.

A finales del año 1999 se pudo seguir en la prensa parte de este debate hacia los gestores de la medicina. El presidente de la Fed. Asociaciones para la defensa de la Sanidad Pública denuncia que la privatización de los archivos de los hospitales públicos se ha acelerado, sobre todo en la Comunidad de Madrid. Y tiene tres objetivos: facilitar al privatización de la sanidad, minar la confidencialidad de los datos y romper la confianza entre médicos y sociedad. Mientras tanto, se mantienen las trabas para que los enfermos (y, en su caso, los familiares) conozcan el historial médico.

También el Tribunal de Cuentas, en su estudio sobre el Insalud-1998 (entregado en el mes de febrero de 2001), aunque no entra a valorar esa práctica de privatización sí concluye que el Estado cedió historiales médicos a empresas sin garantizar la confidencialidad de los datos.

Ante estas críticas y límites, se observa la reacción del Estado: realizar cambios legales con el fin de hacer *insignificantes* esos derechos de los trabajadores. Reformas normativas que legalizan poco a poco esa intromisión empresarial; en las que también participan los sindicatos “oficiales”, como algunos apartados del reciente acuerdo suscrito por CC.OO. con el gobierno y la CEOE. Desde el Estado y las Direcciones empresariales se ataca el “secreto médico”, pero con el objetivo de que las historias clínicas “deambulen” entre departamentos de las empresas, Aseguradoras y Mutuas, y nunca que sean controladas por los trabajadores afectados.

SITUACIÓN EN METRO

Desde Solidaridad Obrera hemos denunciado diversos problemas relacionados con el tratamiento que hace la empresa de los datos relativos a la salud de los trabajadores de Metro. En el Comité de Seguridad y Salud hemos expuesto la existencia de deficiencias en el tratamiento y entrega de los resultados de los reconocimientos médicos ordinarios y se presentó denuncia ante la Inspección de Trabajo (ver aviso nº 32/2001). Respecto a los datos de salud relacionados con los reconocimientos médicos “aleatorios” presentamos varias denuncias ante la Inspección, que han servido para establecer un protocolo de seguridad. Este asunto no lo consideramos cerrado todavía. Asimismo, respecto a la actuación del responsable (jerárquico y funcional) de la Gerencia de Medicina Laboral presentamos un informe detallado ante el Colegio Oficial de Médicos, por el cual se ha abierto un expediente de carácter grave que está pendiente de resolverse (ver Contramarcha nº 9).

El trabajador tiene derecho a acceder a los datos relativos a su salud que tenga la empresa integrados en ficheros de datos de carácter personal. Para ejercer los derechos de acceso, rectificación y cancelación hay que dirigir una solicitud a la Gerencia de Medicina Laboral, adjuntando copia del DNI y datos completos del trabajador que quiere realizar la consulta. (Si tenéis alguna duda, llamadnos a la Sección Sindical)



CARTAS A LA REDACCIÓN

LOS SINDICATOS...

Con frecuencia se puede oír a un trabajador opinar sobre los Sindicatos como si fueran organizaciones con las que no tuviéramos nada que ver los curritos de a pie: “Los sindicatos no hacen nada...”, etc.

Convendría recordar que los sindicatos no deber ser unas estructuras piramidales cuyos dirigentes deciden, mangonean, pactan, etc., sin tener en cuenta la opinión de sus afiliados. O que la única contribución de estos sea pagar la cuota y esperar que les resuelvan los problemas sin su participación.

Un sindicato verdaderamente democrático debe ser una unión de trabajadores con el objetivo de la defensa de sus intereses, tanto económicos como sociales, y basado en el apoyo mutuo y sus “dirigentes” sólo sus representantes.

Los sindicatos no son, o no deben ser, unos entes extraños. Los sindicatos los formamos todos y cada uno de sus afiliados. Si no te sientes representado y con capacidad de intervenir en la solución de tus problemas laborales es que algo no marcha bien. Claro que a menudo esta confusión es fomentada por los propios “representantes”. Recientemente, en un aviso de un sindicato de clase se podía leer esta arenga: “... con sus afiliados”. Lo correcto sería: “... son sus afiliados.”

Francisco J. Martín, Agente de Taquilla

AQUÍ NADIE QUIERE SER OBRERO

El Neoliberalismo ha conseguido su mayor éxito en el campo cultural. Los trabajadores hemos perdido la conciencia de clase y desde esta indignación, el neoliberalismo tiene el campo abonado para llevar a cabo todas sus contrarreformas y sus robos de cuello alto.

Aquí nadie quiere ser obrero. Los trabajadores de la banca se denominan bancarios; los de la sanidad sanitarios; los de la administración, se autodenominan y les denominamos funcionarios; los de las oficinas oficinistas empleados; los de la enseñanza docentes; y así podríamos caminar por los diferentes sectores de la producción. Todo el mundo huye de la palabra obrero, como si ella estuviera apesada y nadie se quisiera contaminar. Medio país está buscando trabajo, unos porque están en paro y otros porque se les termina el contrato basura del que penden. Otros, porque quieren mejorar. Todos buscando un empresario al que venderle la fuerza de trabajo a cambio de un salario. Sin embargo, nadie se siente obrero. ¡Qué contrariedad!

¿Y los autónomos? Al no cobrar nómina, tampoco se sienten obreros. Sin embargo, este colectivo no se da cuenta de que muchos de ellos fueron obligados para ser más y mejor explotados, para que trabaje más horas, para pagar menos a la seguridad social, para evitar reivindicaciones socio-políticas. Pero nada, a pesar de todo, no se sienten obreros.

Este es el mayor triunfo del neoliberalismo: conseguir que olvidemos nuestra conciencia de obreros o, dicho de otra manera, nos han hecho desistir de toda conciencia de clase. A través de este despojo cultural nos han dividido, han encendido entre nosotros la llama de la competitividad, de la envidia insolidaria, del consumismo. Con este panorama, en absoluto molestan al sistema las huelgas sectoriales y económicas que se hacen. Otra cosa sería si estas huelgas tuvieran un profundo sentido de clase obrera y, como tal, coordinadas entre sí.

Los voceros del sistema no se cansan de decir que «las ideologías han muerto» y de tanto repetirlo el mensaje ha calado en el seno del mundo del trabajo. Y así nos va. Hemos perdido nuestras autodefensas y con esta situación les hemos dejado el campo libre para todas sus contrarreformas e irnos robando día a día y más a más derechos, al tiempo que nos hacen sentir en un estado autocomplaciente por medio de la publicidad y del consumismo. O sea, consiguen hacernos vivir en un mundo virtual.

La cosa es sencilla, es fácil de entender el porqué estos propagandistas del neoliberalismo y del pensamiento único dediquen tantos esfuerzos y a través de tantos medios para convencernos de que «las ideologías han muerto». Saben, y lo tienen muy claro, que este despojo y aniquilamiento ideológico es el mejor método para neutralizarnos y, por tanto, que el sistema neoliberal y de consumismo se perpetúe y aumente sus ganancias hasta extremos insospechados.

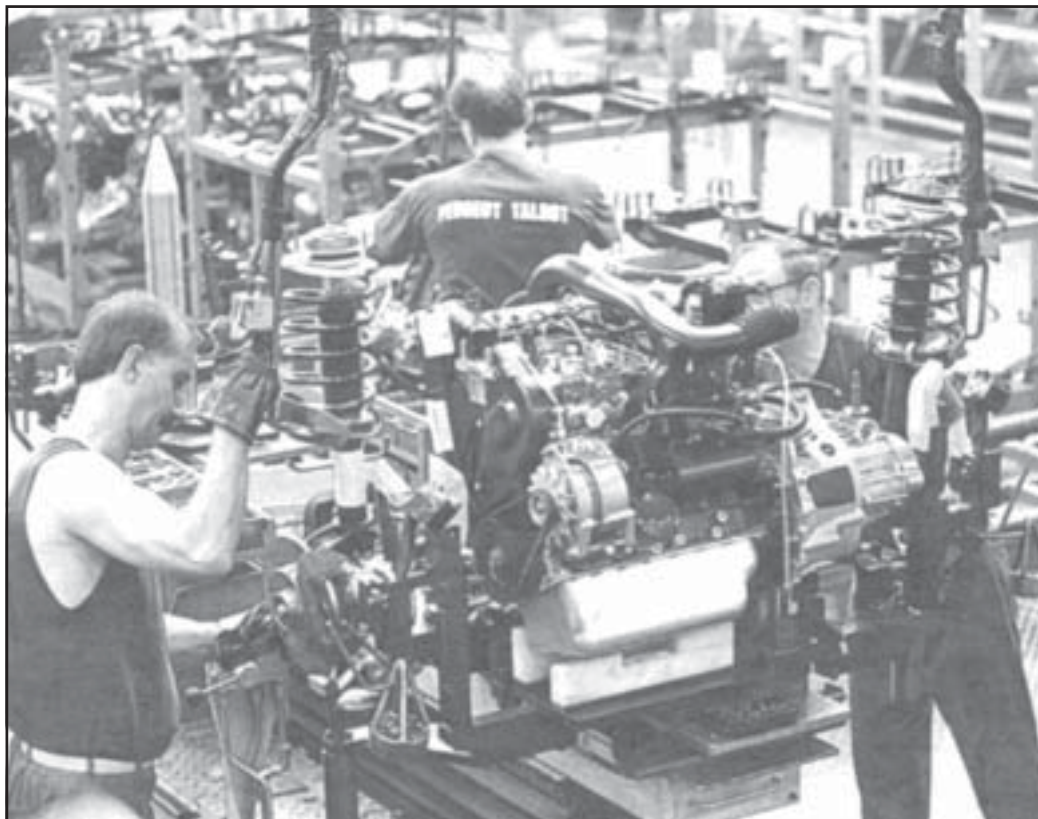
Es el momento de regresar a las ideologías, es el momento de llenar nuestros morrales de la historia que a través de los siglos ha ido escribiendo la clase obrera en sus diferentes manifestaciones. Es muy importante que impregnemos a nuestra praxis de profundas teorías si queremos liberarnos de tanto buitre y dar pasos hacia la consecución de un mundo donde crezca un hombre nuevo y donde reine la paz, la justicia y la solidaridad.

Rufino Hernández
Escuela de Adultos del Barrio del Pilar



CONTRATO DE TRABAJO

Elementos esenciales



El artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores establece que cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, la empresa (si no consta en el contrato de trabajo) debe informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral. Nos referimos a los siguientes elementos y condiciones:

- Identidad de las partes del contrato.
- Fecha de comienzo de la relación laboral. En el caso de un contrato temporal debe especificarse la duración previsible.
- Domicilio social de la empresa y del centro de trabajo habitual. En el caso de prestarse los servicios en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles, se harán constar tales circunstancias.
- La categoría o grupo profesional del puesto de trabajo.
- Cuantía del salario base inicial y complementos, así como la periodicidad del pago.
- Duración y distribución de la jornada.
- Duración de vacaciones.
- Plazo de preaviso en el supuesto de extinción del contrato que el empresario esté dispuesto a respetar.

- El convenio colectivo aplicable, de manera concreta y no una referencia (“a según convenio”).

- La referencia a los puntos 5, 6, 7 y 8 se podrá hacer mediante referencia al convenio, pero siempre que tal convenio aparezca perfectamente identificado.

Cualquier trabajador puede solicitar a su empresa la información sobre cualquiera de estos puntos. El empresario está obligado a contestarle.

¿Qué plazo tiene la empresa para facilitar esta información al trabajador cuando no conste en el contrato de trabajo? Dos meses desde el inicio de la relación laboral. Si la relación laboral es menor a dos meses, la información se le debe facilitar antes de la extinción del contrato.

Es muy importante para todo trabajador saber el convenio colectivo aplicable a su contrato, con el fin de establecer una labor de control sobre sus derechos y condiciones de trabajo. Se debe tener constancia fehaciente de la solicitud hecha a la empresa, para presentar la pertinente denuncia ante la Inspección de Trabajo si la empresa no cumple con esta obligación.

(Normativa aplicable: art. 8.5 del E.T. y RD 1659/1998)



GANADA SENTENCIA A LA REVISTA *Interviú*

El semanario *Interviú* ha sido obligado por el Juzgado de Primera Instancia nº 53 de Madrid a publicar parte de la rectificación enviada desde Solidaridad Obrera. *Interviú* publicó en el nº1282 de la revista (semana del 20 al 26 de noviembre de 2000) un artículo de cinco páginas, de la 10 a la 14, titulado “ETA ficha a los presos más peligrosos”, en el que se cita a varias organizaciones que participamos en la lucha de apoyo a presos. En concreto, se cita a la Asociación contra la Tortura, Madres Unidas contra la Droga, Cruz Negra Anarquista, C.N.T. y Solidaridad Obrera.

Este artículo venía firmado por Manuel Marlasca, “famoso periodista” que siempre escribe, o habla en Tv, a partir de fuentes policiales. En Solidaridad Obrera consideramos calumnioso dicho artículo, ya que muchos lectores podían entender que las organizaciones citadas hacían esta actividad al servicio de ETA. Por ello, amparándonos en el derecho de rectificación, Solidaridad Obrera envió una carta al semanario para su publicación (carta que reproducimos en esta página). *Interviú* no publicó la rectificación. Por ello procedimos a interponer la correspondiente demanda. El pasado 5 de abril se celebró el juicio. Al día siguiente el Juzgado fecha la sentencia que conde-

na a la revista a publicar con “relevancia semejante a la información que se pretende rectificar” dos de los cinco puntos de la carta de rectificación enviada por el sindicato (el primero y el quinto).

Para Solidaridad Obrera la sentencia ganada parcialmente es muy positiva, pues frena el intento de criminalización de las organizaciones y movimientos sociales que luchamos, en este caso, por los derechos de los presos. En otros casos ha habido campañas de criminalización dirigidas contra organizaciones sociales que luchan en el campo antimilitarista, en la okupación, etc.

Interviú publicó la rectificación en su nº 1305, correspondiente a la semana del 30 de abril al 6 de mayo, llevándola a la página 97 junto a varias fotos de “sexo-se vende-llámanos”, incumpliendo, a juicio de este sindicato, la sentencia. Por ello, se ha procedido a pedir judicialmente la ejecución de sentencia para que la publicación de la rectificación se realice en las páginas de la 10 a la 14, ya que en la sentencia se obliga a publicar la rectificación con la misma relevancia que el artículo y explicando que dicha rectificación se debe a la sentencia emitida por el juzgado de Primera Instancia nº 53 de Madrid.



La manifestación del 4 de noviembre de 2000 desencadenó este montaje policial

CARTA DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES SOLIDARIDAD OBRERA A LA REVISTA INTERVIÚ



Confederación Sindical **SOLIDARIDAD OBRERA**

C/Espoz y Mina, 15.28012 Madrid. Tfn. 91-5231516. E-Mail: sobrero@nodo50.org

Sr. Director de la revista Interviu:

Con respecto a su artículo titulado "E.T.A. ficha a los presos más peligrosos. Quiere convertir las cárceles en un polvorín", aparecido en su número 1282 del año 24, de fecha del 20 al 26 de noviembre, le remitimos el siguiente escrito que queremos sea publicado en el siguiente número, al amparo de la Ley Orgánica 2/1984 de 26 de Marzo, reguladora del derecho a rectificación.

Desde el sindicato Solidaridad Obrera hemos leído con asombro el artículo titulado «ETA «ficha» a los presos más peligrosos» en el que se nos nombra en varias ocasiones, dejando entrever por tanto que Solidaridad Obrera puede ser títere al servicio de ETA o que por lo menos Solidaridad Obrera está relacionada con esa organización. Para ello, se afirma en el mismo párrafo que habla de un conocido miembro de ETA que «resulta curioso que Garfia (preso común FIES) no haya editado su último libro en la editora de Rei (en referencia a Txalaparta). Las aventuras de Wiki, el pingüino predestinado ha sido publicado por Solidaridad Obrera. Precisamente, éste es uno de los sindicatos de corte anarquista más activos en defensa de los presos FIES».

Como ninguna de las dos cosas responde a la verdad, ni Solidaridad Obrera es títere o está relacionada con ETA, queremos dejar bien claro que:

1º.- El sindicato Solidaridad Obrera defiende las ideas que legítimamente entiende y aprueba en sus órganos internos, sin ser tuteladas, en ningún caso, por nadie externo al propio sindicato, y mucho menos por ETA con quienes no compartimos ni sus fines, ni su ideología, ni sus métodos.

2º.- El sindicato Solidaridad Obrera lucha, desde su nacimiento, por cambiar el sistema de organización social imperante, el capitalismo, basado en la desigualdad e injusticia social. Entendemos que esta lucha sindical abarca todos los aspectos de la vida de los trabajadores y trabajadoras. Por ello estamos presentes en las luchas laborales, y también en las sociales (vivienda, represión, antifascismo, ecologismo, etc.).

3º.- Entre las luchas sociales en las que participamos e impulsamos, se encuentra la que llevamos a cabo contra la política penitenciaria puesta en práctica por este y anteriores Gobiernos, por entender que es contraria a cualquier relación humana. Por ello, nos posicionamos por la abolición del régimen de aislamiento FIES que establece que un preso se pase 23 horas al día en una celda especialmente aislada (otra cárcel dentro de la cárcel) y en unas condiciones indignas que bordean la tortura física y psíquica.

También estamos en contra de la Dispersión que aleja a la persona presa de su ambiente familiar social y castiga a familiares y amigos a desplazarse cientos de kilómetros para visitar durante 45 minutos a ese familiar o amigo.

La permanencia de enfermos terminales en prisión está prohibida por ley, por lo que no necesita mucha más explicación; lo que ocurre en realidad es que no se cumple y muchas personas presas mueren de SIDA en la cárcel o a los pocos días de salir.

Estas reivindicaciones las venimos defendiendo desde hace muchos años y para ello hemos realizado manifestaciones, marchas a diversas prisiones, charlas-debate, asambleas. Hemos legalizado multitud de actos y promovido diversos recursos jurídicos, el último de los cuales se celebró el dos de noviembre pasado en el Tribunal Superior de Justicia de Madrid y en el que, tanto la Fiscal, como el abogado del Estado, manifestaron su respeto por las legítimas reivindicaciones del sindicato.

4º.- Todas las luchas que desarrolla Solidaridad Obrera se basan en la movilización organizada de los trabajadores y trabajadoras (concentraciones, manifestaciones, huelgas, asambleas, etc.).

5º.- Desde Solidaridad Obrera vamos a continuar luchando por aquellas ideas en las que creemos, tendentes a construir una sociedad de iguales, y que para nada están relacionadas con la actividad, ideología o prácticas de la ETA.



Madrid, 27 de noviembre de 2000
Por el sindicato Solidaridad Obrera,
Fdo. Josefa Melero Martínez
Secretaria General

COORDINADORA SINDICAL DE MADRID

TRAS EL 1º DE MAYO CONTINÚA LA LUCHA



El 1º de Mayo tuvo lugar en Madrid una gran Manifestación Unitaria, desde Atocha a la Plaza Jacinto Benavente, con la participación de más de tres mil trabajadores. Manifestación convocada por la Coordinadora Sindical de Madrid (Solidaridad Obrera de Metro forma parte de la misma), la Confederación General del Trabajo (CGT), la Confederación Sindical Solidaridad Obrera y la Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Enseñanza (STES). La manifestación fue silenciada premeditadamente por los medios de comunicación (prensa, radio y TV), que sólo recogieron comentarios e información a cerca de la manifestación institucional.

Quienes convocamos la manifestación unitaria lo hicimos con dos objetivos. Por una parte, enfrentarnos abiertamente a la política de la patronal y del gobierno y por otra, como paso adelante en la unidad de acción de organizaciones sindicales diversas que apostamos por reconstruir el Movimiento Sindical de Clase que se oponga al sindicalismo de gestión y claudicación, hoy amparado por la patronal y las instancias del poder del Estado.

La Reforma Laboral que viene gestándose desde hace nueve meses ha sido silenciada por las superestructuras sindicales, que han estado negociando y continúan haciéndolo, a espaldas de los trabajadores, incluidos sus propios afiliados, que nada han sabido de estas negociaciones ni nada han decidido. El re-

sultado final de ese proceso de claudicación sindical está siendo dramático para los trabajadores.

Un decreto del gobierno, al más puro estilo franquista, que rebaja el coste del despido, precariza más el empleo y recorta las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. Este decreto no sólo significa un gran retroceso para los trabajadores, ya que sus contenidos son extraordinariamente reaccionarios, sino que significa una quiebra, quieran o no, de la única estrategia que el sindicalismo de claudicación tiene hoy diseñada.

El acuerdo sobre la Seguridad Social firmado por CCOO con la CEOE y el gobierno del PP (encontrarás un artículo específico sobre ello en este Contramarcha) aparte de miserables guindas (en la pensión de viudedad y de orfandad), privatiza más las pensiones, amplía los años para el cómputo del cálculo de la pensión (lo que significa un rebaje sustancial de las mismas) e incrementa el control de los trabajadores en la situación de baja.

Con estos antecedentes lo que pueda dar de sí la discusión sobre la negociación colectiva (poner a cero todas las cuestiones pactadas en convenio a la finalización de su vigencia) será simplemente una trágala sindical más, que nos afectará de manera muy negativa a todos los trabajadores. La inexistencia de negociación colectiva en este año 2001: primero, debido a las negociaciones por arri-

ba de la reforma laboral y más tarde, por aplicar los mismos métodos de colaboración y claudicación, también en las empresas.

Los trabajadores y trabajadoras debemos reflexionar y tomar posición sobre si a comienzos del siglo XXI, la contradicción entre capital y trabajo tiene que resolverse con la subordinación y sumisión del trabajo al capital, tal como practican los líderes de los sindicatos institucionales. Sobre si la misión de los sindicatos es organizar a los trabajadores, movilizarse y luchar para conseguir mejoras y finalmente la liberación social, o por el contrario, es la de ser un instrumento al servicio del gran capital para facilitar una mayor productividad y explotación de los trabajadores.

Que nadie se confunda, porque el dilema de fondo es éste. El mensaje y la práctica de los Fidalgo, Méndez y compañía se basa en instrumentalizar al sindicato en función de los intereses del capital, no en su contraposición. De ahí la política que están llevando de Paz Social Permanente con grandes retrocesos para los trabajadores.

Exactamente lo mismo nos ocurre en Metro: el mensaje y práctica de los dirigentes de los cuatro sindicatos del consenso es hacer pasar las propuestas de

la Dirección. ¿Cuándo se ha visto a un sindicato (en este caso a cuatro) reivindicando productividad?

Nosotros, conjuntamente con las demás organizaciones que formamos la coordinadora sindical de Madrid, apostamos por otro tipo de sindicalismo. Por el sindicalismo reivindicativo, de movilización y lucha de los trabajadores; con la participación y decisión de los propios trabajadores.

Un sindicalismo de clase que: incorpore en un movimiento amplio y unitario a lo más avanzado de los trabajadores, elabore una propuesta reivindicativa de carácter general y que plante cara a las exigencias del gobierno y la patronal. Un sindicalismo que combine el debate de ideas, con la unidad de acción y la movilización, que mantenga una clara voluntad de integrar y no de excluir. Y que propicie la unidad para luchar.

Por estas ideas y proyecto seguiremos trabajando, con el respeto más escrupuloso a la identidad de cada una de las organizaciones que conformamos la Coordinadora, pero con el firme propósito de, entre todos, frenar al gobierno y a la patronal. Con la lucha de todos los trabajadores, con la Huelga General podemos avanzar.



Coordinadora Sindical de Madrid

Plataforma Sindical de la EMT, Comisión de Trabajadores Asamblearios de Iberia, Solidaridad Obrera de Metro, Nueva Plataforma de la Casa de la Moneda, Alternativa Sindical de Trabajadores de Telefónica y Sindicato Unitario

LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

¿UN TEMA PARA LOS ARQUEÓLOGOS?

Más de 90 millones de clientes acuden, cada semana, a las tiendas Wal-Mart. Sus más de novecientos mil empleados tienen prohibida la afiliación a cualquier sindicato. Cuando a alguno se le ocurre la idea, pasa a ser un desempleado más. La exitosa empresa niega sin disimulo uno de los derechos humanos proclamados por la Organización de Naciones Unidas: la libertad de asociación. El fundador de Wal-Mart, Sam Walton, recibió en 1992 la medalla de la libertad, una de las más altas condecoraciones que otorga Estados Unidos.

pón trancado por fuera, donde fabricaban los muñecos de Sesame Street, Bart Simpson y los Muppets.

Bush y Gore coincidieron, durante la campaña electoral del año pasado, en la necesidad de seguir imponiendo en el mundo el modelo estadounidense de relaciones laborales. «Nuestro estilo de trabajo», como ambos lo llamaron, es el que está marcando el paso de la globalización, que avanza con botas de siete leguas y entra hasta en los más remotos rincones del planeta. La tecnología, que ha abolido las distancias, permite ahora que un obre-



Uno de cada cuatro adultos estadounidenses, y nueve de cada diez niños, engullen en McDonald's la comida plástica que los engorda. Los trabajadores de McDonald's son tan desechables como la comida que sirven: los pica la misma maquina. Tampoco ellos tienen el derecho de sindicalizarse. En Malasia, donde los sindicatos obreros todavía existen y actúan, las empresas Intel, Motorola, Texas Instruments y Hewlett Packard lograron evitar esa molestia. El gobierno de Malasia declaró «unión free», libre de sindicatos, el sector electrónico. Tampoco tenían ningún posibilidad de agremiarse las 190 obreras que murieron quemadas en Tailandia, en 1993, en el gal-

ro de Nike en Indonesia deba trabajar 100 mil años para ganar lo que gana, en un año, un ejecutivo de Nike en Estados Unidos, y que un obrero de la IBM en Filipinas fabrique computadoras que el no puede comprar. Es la continuación de la época colonial, en una escala jamás conocida. Los pobres del mundo siguen cumpliendo su función tradicional: proporcionan brazos baratos y productos baratos, aunque ahora produzcan muñecos, zapatos deportivos, computadoras o instrumentos de alta tecnología, además de producir, como antes, caucho, arroz, café, azúcar y otras cosas malditas por el mercado mundial.

Desde 1919, se han firmado 183 convenios internacionales que regulan las relaciones de trabajo en el mundo. Según la Organización Internacional del Trabajo, de esos 183 acuerdos Francia ratificó 115, Noruega 106, Alemania 76 y Estados Unidos... 14. El país que encabeza el proceso de globalización solo obedece sus propias ordenes. Así garantiza suficiente impunidad a sus grandes corporaciones, lanzadas a la cacería de mano de obra barata y a la conquista de territorios que las industrias sucias pueden contaminar a su antojo.

Paradójicamente, este país, que no reconoce más ley que la ley del trabajo fuera de la ley, es el que ahora dice que no habrá más remedio que incluir «cláusulas sociales» y de «protección ambiental» en los acuerdos de libre comercio. ¿Qué sería de la realidad sin la publicidad que la enmascara? Esas cláusulas son meros impuestos que el vicio paga a la virtud con cargo al rubro de relaciones públicas, pero la sola mención de los derechos obreros pone los pelos de punta a los más fervorosos abogados del salario de hambre, el horario de goma y el despido libre. En idioma *tecnócrates*, se indigna contra «la imposición de estándares laborales homogéneos en los nuevos acuerdos comerciales». Traducido, eso significa: arrojemos de una buena vez al tacho de la basura toda la legislación internacional que todavía protege a los trabajadores.

Pero el principal director ejecutivo de General Electric lo dice más claro: «Para competir, hay que exprimir los limones». Los hechos son los hechos. Ante las denuncias y las protestas, las empresas se lavan las manos: yo no fui. En la industria posmoderna, el trabajo ya no está concentrado. Así es en todas partes, y no solo en la actividad privada. Los contratistas fabrican las tres cuartas partes de los autos de Toyota. De cada cinco obreros de Volkswagen en Brasil, solo uno es empleado de la empresa. De los 81 obreros de Petrobras muertos en accidentes de trabajo en los últimos tres años, 66 estaban al servicio de contratistas que no cumplen las normas de seguridad.

A través de 300 empresas contratistas, China produce la mitad de todas las muñecas Barbie para las niñas en todo el mundo. En China sí hay sindicatos, pero obedecen a un Estado que en nombre del socialismo se ocupa de la disciplina de la mano de obra: «Nosotros combatimos la agitación obrera y la inestabilidad social, para asegurar un clima favorable a los inversores», explicó recientemente Bo Xilai, secretario general del Partido Comunista en uno de los mayores puertos del país.



El poder económico está más monopolizado que nunca, pero los países y las personas compiten en lo que pueden: a ver quien ofrece más a cambio de menos, a ver quien trabaja el doble a cambio de la mitad. A la vera del camino están quedando los restos de las conquistas arrancadas por dos siglos de luchas obreras en el mundo. Las plantas maquiladoras de México, Centroamérica y el Caribe, que por algo se llaman «sweat shops», talleres del sudor, crecen a un ritmo mucho más acelerado que la industria en su conjunto. Ocho de cada diez nuevos empleos en Argentina están «en negro», sin ninguna protección legal.

Nueve de cada diez nuevos empleos en toda América Latina corresponden al «sector informal», un eufemismo para decir que los trabajadores están librados a la buena de Dios. La estabilidad laboral y los demás derechos de los trabajadores, ¿serán de aquí a poco un tema para arqueólogos? ¿No más que recuerdos de una especie extinguida? En el mundo al revés, la libertad oprime: la libertad del dinero exige trabajadores presos de la cárcel del miedo, que es la más cárcel de todas las cárceles. El dios del mercado amenaza y castiga; y bien lo sabe cualquier trabajador, en cualquier lugar.

El miedo al desempleo, que sirve a los empleadores para reducir sus costos de mano de obra y multiplicar la productividad, es, hoy por hoy, la fuente de angustia más universal. ¿Quién está a salvo del pánico de ser arrojado a las largas colas de los que buscan trabajo? ¿Quién no teme convertirse en un «obstáculo interno», para decirlo con las palabras del presidente de la Coca-Cola, que hace un año y medio explicó el despido de miles de trabajadores diciendo que «hemos eliminado los obstáculos internos»?

(EDUARDO GALEANO, intelectual y escritor uruguayo nacido en 1940. Entre sus obras destacan "Las venas abiertas de América Latina", la trilogía "Memoria del Fuego" y "El libro de los abrazos")



Acuerdo CC.OO.-CEOE-Gobierno

Este Acuerdo, firmado el 9/4/2001 pero que aún no ha entrado en vigor, es uno más sin explicar a los trabajadores, sin posibilitar siquiera una mínima participación y coartando cualquier atisbo de movilización social. ¿Por qué han firmado este Acuerdo? Las razones manifestadas por los firmantes son las habituales: modernización, crecimiento económico y creación de empleo. Para los trabajadores (en activo o no) son los tres argumentos de siempre... los que gobiernos, patronal y estos "sindicatos" utilizan para "justificar" la sucesión de acuerdos hacia la precariedad del empleo y de las condiciones de trabajo. Estos sindicatos "oficiales" desde hace años están sólo "para poner a punto" a los trabajadores.

Este Acuerdo sobre el Desarrollo de la Seguridad Social es conocido como nuevo "pacto de las pensiones", pero en él se abordan otras cuestiones fundamentales además de la jubilación y las pensiones (de viudedad, de orfandad y mínimas). Con este Acuerdo se da un paso más hacia la privatización de las pensiones y de otra parte del Sistema de la Seguridad Social. Se insiste en el desmantelamiento del principio de reparto (concepción colectiva de la seguridad social), a partir

de la reducción (y exoneración) de las cotizaciones empresariales y el incremento de la responsabilidad individual en las prestaciones percibidas por el trabajador. Así, también se facilita la implantación de los denominados planes de pensiones pro sistema de empleo, por lo que tanto se interesan en gestionar estos "sindicatos oficiales".

Pero este Acuerdo no es un hecho aislado. Hay que analizarlo en el contexto de acuerdos pasados y futuros, como el inmediato sobre la negociación colectiva. Este acuerdo es, pues, "otra vuelta de tuerca a los trabajadores", desmovilizados y aislados entre sí por estos "sindicatos". ¿Sindicatos o "parásitos sociales"?

¿De verdad, JUBILACIÓN ANTICIPADA?

El capítulo IV (Jubilación Flexible) de este Acuerdo es el más mencionado (no confundir con explicado) en los discursos. El retraso en la edad de jubilación es justificado, entre otras razones e ironías, por la propia autoestima del trabajador y por los beneficios que este seguirá aportando a la sociedad. Así, los firmantes acuerdan flexibilizar la edad de jubilación, por encima y por debajo de los 65 años. Pero, ¡atención!, los 65 años sigue siguiendo la edad de referencia para el cobro total



de la pensión y, además, el Gobierno se ha comprometido a realizar un estudio sobre esta edad, cuyas conclusiones repercutirán, sin duda, en el cálculo futuro de la pensión para todos los trabajadores.

Sobre la jubilación anticipada se mantienen los mismos requisitos actuales para la jubilación a partir de los 60 años, en lo que afecta, por ejemplo, a los cotizantes antes del 1/1/67. Los cotizantes posteriores al 1/1/67 podrán acceder a la jubilación anticipada, pero tienen que cumplir los siguientes requisitos:

- Haber cumplido 61 años.
- Estar inscritos en el Régimen General o en los Regímenes Especiales que recojan este derecho.
- Cotización efectiva mínima: 30 años.
- Haber cesado en el trabajo por causas no imputables a él.
- Permanecer inscrito en el INEM como demandante de empleo, al menos 6 meses después de la fecha de solicitud de la jubilación anticipada.

Los dos últimos requisitos siembran serias dudas sobre la posibilidad de que el trabajador ejerza su derecho a la jubilación anticipada, pues ha de ser despedido (por causa ajena a su voluntad) y estar 6 meses inscrito en el Paro. ¿Qué sucederá, por ejemplo, si en esos 6 meses le ofrecen un empleo y lo rechaza?

En definitiva: la jubilación anticipada a partir de los 61 años (trabajadores cotizantes posteriores al 1/1/67) es un derecho del trabajador que depende del poder empresarial y del Estado. Mientras tanto, es clara la rebaja de las cotizaciones empresariales y hasta la exoneración (como en el caso de contratación de trabajadores con más de 65 años).

En cualquier caso, el trabajador ha de valorar la cuantía de la pensión, pues la pensión completa (100%) queda referida a los 65 años de edad. La cuantía de la pensión percibida por jubilación anticipada depende del número de años de cotización y de la reducción (%) por cada año que quede para cumplir los 65 años de edad. Con 40 ó más años de cotización: reducción del 6% por año. Con 38 ó 39 años: reducción del 6,5 %. Con 35 a 37 años: reducción del 7%. Con 31 a 34 años: reducción del 7,5%. Con 30 años de cotización: reducción del 8% por año. Estas reducciones afectan a todos los trabajadores que accedan a la jubilación anticipada (antes de cumplir 65 años).

CONTROL del TRABAJADOR “de baja”

El capítulo X de este acuerdo, titulado “Lucha contra el fraude”, ha sido silenciado en las presen-

taciones y discursos oficiales. El apartado 1 de este capítulo se refiere a la Incapacidad Temporal (“bajas”) debida a enfermedad o accidente, y detalla tres medidas para controlar estas situaciones de baja de los trabajadores afectados. De nuevo, el rimbombante “objetivo” de la lucha contra el fraude sirve para introducir actuaciones de control y represión del trabajador enfermo o accidentado. Estas son:

“Se establecerán las medidas necesarias que impidan la concatenación abusiva de la incapacidad temporal (IT) con la prestación por desempleo”.

“Se articularán las medidas que eviten la prolongación indebida de la prestación, en los casos en que el trabajador que es llamado a reconocimiento médico por los servicios médicos de la Entidad responsable del pago de la prestación, no acude a los mismos sin causa justificada.”

“Se incrementarán las medidas de coordinación necesarias entre las Entidades responsables del pago de la prestación de incapacidad temporal (IT) y en INSALUD y los Servicios de Salud, que permitan un mejor control de las situaciones de IT.”

Pero ¿qué fraude? Estudios rigurosos e independientes identifican que como máximo el 2% de las bajas por I.T. podrían discutirse como “de duración excesiva”. En cambio, se legisla para el 100%. ¿Por qué? Precisamente para que cualquier trabajador *sienta* la presión de las Mutuas Laborales y de los Servicios Médicos de empresa y no se dé de baja (o acelere su alta). El objetivo de este Acuerdo tripartito es reducir el tiempo de baja, y no la mejora de la salud del trabajador enfermo o accidentado. Otro dato: dos días después de la firma de este acuerdo, el INEM reconoce un fraude de 45.000 millones de pesetas por actuaciones ilegales de los empresarios.

En cambio, CC.OO. suscribe satisfactoriamente estas medidas de control sobre los trabajadores. Medidas que intensifican las introducidas unilateralmente por el Gobierno el 23/6/2000 (Real Decreto-Ley 6/2000), cuando otorgó a las Mutuas Laborales la misma capacidad que tienen los médicos del INSS en la expedición de los partes de alta médica (Como informamos en nuestro aviso nº 111/2000, “Las Mutuas aumentan su poder”).



CINE

SILENCIO ROTO

Montxo Armendáriz. 2001

El título de esta película resume muy bien el sentimiento con el que sales del cine tras la proyección. Los que han detentado el poder desde la derrota del 39 han extendido un tupido velo sobre los “maquis”, los guerrilleros republicanos que permanecieron muchos años en las montañas de todo el país. Montxo Armendáriz ha sabido rasgar ese velo. La película impacta en el corazón del espectador como si por arte de magia estuviésemos contemplando en directo los sucesos ocurridos tras la guerra en un pueblo cualquiera de la montaña. A nadie debería dejar indiferente.

Pocas veces la tragedia de un pueblo ha sido llevada a la pantalla con tanta sutileza y verdad. Al principio parece solo una hermosa historia de buenos y malos, o quizás solo una bella historia de amor; pero pronto los héroes y villanos dejan ver las muchas contradicciones que se dieron en realidad.

Aprovechando la maquinaria necesaria para hacer esta película y viendo el enorme vacío informativo que había y hay en este tema, se comenzó a realizar un documental de forma paralela. Varios compañeros de Solidaridad Obrera trabajan en este proyecto, de cuyos resultados daremos cuenta en un próximo Contramarcha. Está previsto su estreno en septiembre; hasta entonces, esperearemos impacientes con el buen recuerdo que la película deja.

Por último, decir que al calor de esta película y del documental se han reactivado los actos, reivindicaciones y demandas de los pocos “maquis” que aún sobreviven. El gobierno postfranquista del PP, que recientemente, en el Parlamento, se negó a condenar el golpe fascista de Franco, también se niega a reconocer algún beneficio a estos compañeros que dejaron su vida en la montaña, luchando por la libertad de todos.



QUEREMOS UN PARAÍSO DIFÍCIL, ERECTO, IMPLACABLE DONDE NO SE DESCANSE NUNCA Y QUE TENGA, JUNTO A LAS JÁMBAS DE LAS PUERTAS, ÁNGELES CON ESPADAS.

José Antonio Primo de Rivera

¡OYE, QUÉ FUERTE LO DE LAS ELECCIONES VASCAS! ¿NO?

¡SÍ, SOBRE TODO PORQUE NO HAN VOTADO A QUIENES MANDABA... VOTAR LA TELEVISIÓN

BUNKER CAVANILLES
CASA CUARTEL
TODO POR LA PASTA
by N

¡NO ME NEGARÁS QUE LO DE LOS SOCAVONES Y LAS GRIETAS COMIENZA A SER IRRITANTE!

NO TE ENFADES ALBERTO PRECISAMENTE HE CONTACTADO CON UNA EMPRESA DE GRAN PROFESIONALIDAD Y PRESTIGIO TÉCNICO PARA SOLUCIONARLO

A VER SEÑORES ¿ONDE HAY QUE EMPEZAR A CAVAR?

VEAMOS ESA CIRCULAR: VALORACIÓN DEL DOCUMENTO DE LA DIRECCIÓN. LA EMPRESA, QUE ES MUY BUENA, QUIERE SUBIRNOS EL SUELDO POR ENCIMA DE LA LEY DE PRESUPUESTOS

PERO, AL FINAL, ¿RECHAZAMOS O NO LA PROPUESTA?

NI SÍ, NI NO, SINO TODO LO CONTRARIO

¡GENIAL! ¡PARA QUE LUEGO DIGAN QUE NO TENEMOS POSTURA CLARA!

¿QUÉ LE PASA A ESTE? SE ESTÁ PONIENDO MALÍSIMO.
INDIGESTIÓN DE HORAS EXTRAS
¡HABRÍA QUE LLAMAR A UN MÉDICO!
¡MÁS BIEN A UN RELOJERO!

MMM... GUARDAS, MECÁNICOS, VIA Y LÍNEA AÉREA, ALMACÉN DE GOYA, MANTENIMIENTO DE TRENES EN GARANTÍA... ¡CARAMBA, SÓLO ME QUEDA YA EL TREN SIN CONDUCTOR

A VER, SI LA DIRECCIÓN HA PEDIDO RECESO PORQUE ESTÁ ACOJONADA, ¿PORQUE ME ACABA DE IMPACTAR ESTE TAPON DE CAVA PROVENIENTE DE SU DESPACHO?

ME PIDO EL COMODIN DE LA LLAMADA

BAH, YA SABEMOS A QUIÉN VAS A LLAMAR TU

BUENO, BICHO, YA TIENES TU TANQUE ¿TE SEGUIMOS? ¿COMO IBAS A SER EL PRIMERO...!

NO, NO, ¡QUE OSTIAS! QUE AVANCE PRIMERO LA INFANTERÍA PARA ABRIR BRECHA.

¡NASIO, PA MATA!

¡VE, YA TE DECÍA YO QUE ESTE NO ARRANCA, CON TANQUE O SIN TANQUE.

YA VEO, YA

YA CASI HEMOS TERMINADO CON LOS CURSOS DE ESTILO, CONCENTRADOR, PRIMEROS AUXILIOS, CALCETA...
¿Y COMO VA EL DEL EURO?
¡OSTRAS QUE FALLO! ¡NOS VA A PILLAR EL TORO!

ENTONCES LO DE LA 1/2 HORA PASA A MESA DE PRODUCTIVIDAD? PUES SE ENFADARÁN LOS DEL SECOM, CRUELA.

QUE EL CABALLERO PREFIERE EL RIESGO Y LA AVENTURA PUES LE OFERTAMOS UN VIAJE EN LÍNEA 5. Y SI SE LLEVA UN METRO BUS LE REGALAMOS UN PLANITO

NO SE SI ESTE ES EL PERFIL DE SUPERVISOR COMERCIAL QUE NECESITAMOS

PUEDO TRAER A UN CHARLATÁN QUE HE VISTO TRABAJAR EN EL RASTRO.

NO APARECE, TROYANO ¿SEGURO QUE EL DINERO DE LAS CUOTAS LO PUSISTE AQUÍ? ¿SEGURO?

BUENO, TRANQUILOS, DE MOMENTO PEDIREMOS UN ESFUERZO BANCARIO A LOS AFILIADOS

AUN ASÍ SE NOS CAERÁ EL PELO ¿COMO PILLE AL CHORIZO SE VA A ENTERAR!

VALE, VALE, PASÓ CON LA SEÑAL ESA EN ROJO, PERO ES EL PROCEDIMIENTO HABITUAL. TU SIGUE DESCORDINANDO ESTACIONES Y DÉJANOS A NOSOTROS LOS TRENES

¡QUE VÁ MACHA CÓN, SON UNOS ANGELITOS! ¡ADEMÁS, PARA LO QUE ME QUEDA DE VERLES QUE ME ECHEN UN GÁLGO

ENTONCES ME TRAES EL PARTE DE BAJA, VALE, PERO DIME ¿NO ES YA MUY GRANDE EL NIÑO PARA LLEVARLO ASÍ?

VAMOS, CENICEROS, TIRA PARA LA COMISARÍA

MADRE MÍA, LES DIGO QUE ES UN ERROR. YO SOY RESPONSABLE DE SEGURIDAD, PERO EN EL TRABAJO. ¡SUELTENME!

Y ENTONCES, DELANTE DE LA EMPRESA, DIGO: EL POR TAVOZ DE CC.OO. NO HABLA EN NOMBRE DEL SINDICATO LIBRE. RECHAZAMOS EL DOCUMENTO POR LO QUE YA SABE EL PORTAVOZ DE CC.OO. Y ADEMÁS ABANDO NO LA REUNIÓN. Y ME FUI

Y SE DIERON POR ENTERADOS CON LO QUE DIJISTE? LA VERDAD ES QUE PARECIAN UN POCO CONFUNDIDOS

NO ME EXTRAÑA, YO NO ME HE ENTERADO DE NADA

¿CUÁL SERÁ LA CATEGORÍA SUPERIOR A JEFE DE LÍNEA?
A ESTE PASO, JEFE DEL BINGO

¡PAÍS!
SÍ!

BOQUERÓN, QUE AHORA SEAS ADJUNTO AL GERENTE NO QUIERE DECIR QUE TE PASES TODO EL DÍA ENCIMA DE MI CHEPA

AL PARECER ES UN OBSEQUIO DE LOS VENDEDORES DE CALZADO DE RIVAS, AGRADECIDOS POR EL FUNCIONAMIENTO DE LA LÍNEA 9

SI, LES DEBE IR MUY BIEN PORQUE ES UN PATA NEGRA

¡OHHH, UN DOCUMENTO DE LA EMPRESA ESE GESTO DE SORPRESA ES MUY FORZADO, TIENES QUE PRACTICAR MÁS. AH, Y AL SUBIR DEJA AQUÍ EL DOCUMENTO QUE TENEMOS HACER UNA SEMANA, QUE SINO SERIA MUY DESCARADO

ANFUÁTEGUI
DISPERSATE TU

LES JURD QUE POR AQUÍ NO HA PASADO NINGUN JUBILADO

¡VAMOS, HAY QUE ENCONTRAR A ESE MALDITO TERRORISTA QUE ENTRO EN EL EDIFICIO!

¿PORQUE ME MIRAS ASÍ TODOS? SOLO HE DICHO QUE ESTÁ PRECIOSO EL JARDÍN ESTA PRIMAVERA

¿NO SABES QUE LA CRUELA HA DICHO QUE SOBRAN LOS JARDINEROS PORQUE EN METRO NO HAY JARDINES?

GLUB CANDIDATO PARA LA SIBERIA
¡POBRE HOMBRE!

LA ELEGANCIA EN LAS RONDAS DE INSPECCIÓN ES FUNDAMENTAL. ¡CUIDADO CON LOS LIBROS!

¡VAYA BIRRIA DE CURSO DE ESTILO! ¿PARA ESTO ME HAN HECHO ABANDONAR EL SECTOR?