



El movimiento de parados de Argentina

Las demandas de los «PIQUETEROS» que hace apenas dos meses se consideraban exigencias izquierdistas, se han convertido en gritos de batalla de la clase media argentina. Una lista de tales demandas surgió en septiembre de dos reuniones nacionales, una en La Matanza, un suburbio de Buenos Aires, y la otra en la ciudad de La Plata, a una hora al sudeste de la capital. Convocadas por los comités de parados, las reuniones contaron con más de

2000 representantes de los «piqueteros», sindicatos militantes, grupos de derechos humanos, partidos de izquierda, grupos de estudiantes, colectivos de artistas, etc.

A medida que se profundiza la depresión en Argentina y que el Gobierno responde a las protestas con una represión más dura, no hay aún ningún liderazgo reconocido que transforme el movimiento de los barrios en un gobierno de los trabajadores. Al darse cuenta de que la re-

sistencia del movimiento proviene de la autonomía local, algunos de los grupos más exitosos de «piqueteros» se oponen a una organización a escala nacional.

Los partidos de izquierda y de centro-izquierda, por su parte, se han limitado a la venta de sus publicaciones y a elegir sus representantes a un Parlamento impotente. Mientras que algunos «piqueteros» han aceptado puestos en partidos izquierdistas, incluida una nueva formación llamada Polo Social, la mayoría del movimiento de parados evita la política electoral, temiendo que los partidos sometan a los «piqueteros» a una agenda reformista.

Desde la derecha, entretanto, algunos peronistas oportunistas dan respaldo a las demandas de los «piqueteros» y ofrecen negociar los puestos de trabajo con el Gobierno. Su objetivo es atraer a parte de los parados para reconstruir el partido. Los «piqueteros» han resistido hasta ahora estos acercamientos, pero si la represión se intensifica y las necesidades básicas siguen sin cubrirse, tendrán que elegir entre radicalizarse más o cooperar con los jefes políticos.

PAG. 14

Los acuerdos de la O.M.C. llegan hasta el metro

Muchas personas siguen pensando que “la globalización” (o llámese de otra manera) no tiene efectos inmediatos y directos en “lo local”, en su empresa, en su puesto de trabajo. Aún peor, muchas personas consideran que hablar de ello sólo sirve para “descentrar” a los trabajadores en su lugar de trabajo. Trágica conclusión, que demuestra el poder del discurso dominante: desmovilización y pérdida de la consciencia de cada persona sobre su vida y destino. Este artículo sobre la Organización Mundial del Comercio (OMC) trata esta globalización y sus efectos particulares en nuestra empresa, en nuestro puesto de trabajo...

PAG. 13

Exterminio de la negociación colectiva



Están vaciando de contenido la negociación de los convenios colectivos en el ámbito de empresa. Los trabajadores no podemos permanecer mudos y pasivos ante este problema. Tenemos que hacer valer nuestro legítimo derecho a decidir y exigir que se respeten nuestras

resoluciones. No podemos renunciar a ser participantes activos de nuestro futuro. Impidamos que otros, a nuestras espaldas, actúen en contra de nuestros intereses. Están jugando con la dignidad de los trabajadores y no se puede permitir.

De manera planificada, los sindicatos del régimen (CC.OO., UGT, CSIF, USO, etc.) junto a la Patronal y el Gobierno, están vaciando de contenido a la negociación de los convenios colectivos en el ámbito de empresa, utilizando los Pactos Sociales de reforma de la negociación colectiva. Estos pactos, el más reciente es del 20 de diciembre de 2001, suponen la acaparación de materias y el establecimiento de topes salariales, que ahora deben ser negociados en el ámbito nacional o de comunidad autónoma. Así, queda gravemente condicionada la negociación en

las empresas, ya que imponen limitaciones insalvables a las aspiraciones de la clase obrera en cada centro de trabajo.

De esta forma, convierten la negociación de los derechos y condiciones laborales de los trabajadores en un chabacaneo de despacho de altas esferas. A la vez, se desvirtúa la lucha de la clase trabajadora.

Estas directrices nacionales se trasladan, y son fielmente aplicadas, a las empresas. Por ello, no es casual que en Metro de Madrid S.A., tanto la Dirección como los 8 sindicatos que firmaron el Pacto

de Eficacia Limitada (PEL) y después el Convenio, pretendan dinamitar la negociación colectiva para el futuro. Han pactado cláusulas discriminatorias e ilegales, sentando las bases que exigen al trabajador asumir “voluntariamente” los acuerdos para no perder las retribuciones económicas.

De esta manera perversa responsabilizan a los trabajadores de asumir por voluntad propia las consecuencias de unos acuerdos donde no les han permitido participar. Por consiguiente, es muy posible que en próximas ocasiones los trabajadores no podrán decidir

sin presiones, ya que su voluntad estará condicionada por acuerdos ya tomados.

Este Convenio Colectivo marca un antes y después en las relaciones laborales y sindicales en Metro. Han impuesto una forma de negociar exclusiva de sindicatos, que firman para sus afiliados y obliga a los trabajadores a adherirse si no quieren sufrir represión y discriminaciones salariales. Con esta situación y estas cláusulas perdemos todos los trabajadores. Porque nos roban nuestra libertad para decidir suscribir o no un pacto.

Cualquier ejecutiva de un sindicato (por muy minoritario y poco representativo que sea) puede llegar a firmar un PEL con la empresa, hasta lograr arrastrar a ese pacto a los demás sindicatos y trabajadores. Naturalmente, la Dirección está interesada en que los trabajadores estén presionados, por lo que incentiva la creación de este tipo de sindicatos (facilitando horas sindicales, local, distribución de avisos, etc. sin que tengan derecho a ello) y fomenta, para estar en situación de ventaja, las traiciones sindicales.

A todo esto se une que las ejecutivas de algunos sindicatos se erigen como únicos poseedores de la verdad para decidir a su antojo, sin límites ni controles. Imposibilitan la participación de los trabajadores, ya que eluden las Asambleas Generales. En su ficticia realidad se sienten una casta superior por encima de los demás. No escuchan, y mucho menos aceptan la crítica, atornillándose a sus cargos como si les fuera la vida en ello. Uno de los factores que les motiva para actuar de esta forma es el miedo a que se constate su incompetencia.

Nº 12

ENE. - FEB. 2002

Coste: 0,75 euros

Depósito Legal: M-15919-1999

SOLIDARIDAD OBRERA

Sección Metro

C/ Valderribas, 49. 2º-Izq.
28007-MADRID
Teléf. Ext.: 91 379 87 33
Int.: 38733 / 84236

Confederación

C/ Espoz y Mina, 15
28012-MADRID
Teléf.: 91 523 15 16
Página Web:
<http://www.nodo50.org/sobrerat>
e-mail:
sobrerat@nodo50.org

Uno de los ejes básicos de **SOLIDARIDAD OBRERA** es la transmisión de la información y de las posiciones del Sindicato ante cada uno de los temas que nos afectan como clase.

¡¡ Lee y difunde la prensa obrera !!

«Llevamos un mundo nuevo en los corazones»

MESAS DE PRODUCTIVIDAD
¡SE CERRARON!

INFORMACIÓN LABORAL

INSPECCIÓN DE TRABAJO
2002

GANADO EL INGRESO DE UNA VIUDA

COORDINADORA SINDICAL DE MADRID

Criminalización de la protesta

El sistema aprovecha cualquier suceso para incrementar su poder sobre las personas manipulando los sentimientos, exacerbando las pasiones y los miedos. Trata, y en la mayoría de las ocasiones lo consigue, de crear un clima de opinión propicio que permita implantar sin resistencia ni crítica medidas (regulaciones, leyes, etc.) que restrinjan los derechos de los ciudadanos.

Actualmente, la excusa perfecta actualmente es combatir el terrorismo, la violencia, la coacción; o lo que en cada momento resulte más conveniente (instaurar la democracia, acabar con la intolerancia, etc.). Pero, las medidas lo que persiguen es instaurar un gobierno que goce de impunidad total, que con potestades especiales no rinda cuentas ni esté sometido a control alguno. Para conseguirlo es preciso limitar las libertades individuales y colectivas, recortar los derechos, ejercer un mayor control sobre la actividad privada de las personas. La conclusión final es que el ya omnipresente sistema se convierte en opresión, nada escapa a la vigilancia. Toda

información es sometida a rigurosos análisis y almacenamiento; la persona se convierte en un número.

Con esta dictadura el sistema busca anular a las personas. Los que están en la cima no quieren abandonarlo y para ello defienden hasta sus últimas consecuencias su situación privilegiada. Cualquier reivindicación que altere o contravenga el orden establecido es calificada inmediatamente de contraria al interés general; y si se manifiesta de manera no sumisa o cuestiona los principios del sistema es calificada de violenta, incluso de subversiva. Se intenta criminalizar todo acto de lucha, de protesta, de violencia (a veces provocada por grupos de infiltrados apoyados por las fuerzas policiales), toda respuesta no pacífica al sistema. Una persona luchadora, que cuestiona las cosas es considerada peligrosa.

Lo vivimos cada día, en los mensajes que transmiten los medios. Puede que inicialmente una protesta sea tratada de manera *romántica*, pero al poco tiempo desaparece todo miramiento y objetividad. Entra en acción el aparato represivo: si es posible se

hace desaparecer la noticia, o se ridiculiza. En caso contrario, los comentarios y opiniones se centran en los inconvenientes o molestias que supuestamente ocasiona el suceso para desacreditarla duramente.

El movimiento antiglobalización y su criminalización son un ejemplo de cómo se manipula la información. Una tras otra se suceden las medidas, perfectamente coordinadas para atenuar la libertad individual. Prohibición, razón de estado, poder especial, secreto, etc., son los argumentos más utilizados.

Es difícil resistir la presión para hacernos creer una realidad falsa, porque es sistemático el insistente bombardeo mediático. En ocasiones se pierde la sensibilidad ante graves hechos cotidianos, ya que la mente se anestesia. Aún así, rebélate, no te creas todo lo que te cuentan, analiza las causas, pregunta el por qué; no te limites a ser parte de una masa gris idiotizada. El sistema quiere anular tu capacidad de pensar por ti mismo.

El derecho represivo permite, como ningún otro, cerrar filas a las conciencias "rectas", pues gracias a él separa a su gusto el trigo de la cizaña. De donde se desprende que el establecimiento, la imposición y la ejecución de la pena se dirigen –de hecho– más a la gente de orden que a los infractores de la norma...

(Emile Durkheim, 1858-1917)

COMITÉ DE EMPRESA El cortijo de CC.OO., UGT, S.C.M.M. y S.L.M.S.

Desde que se afianzara la *unidad de negociación* de estos cuatro sindicatos, allá por el año 2000, han estado utilizando este Comité, así como sus boletines informativos, para su uso y beneficio.

Desinformación y desmovilización

Por un lado, publicando avisos con información sesgada y sin permitir la previa revisión y/o participación en su redacción por parte del resto de sindicatos, transmitiendo una visión partidista de la realidad. Y en el colmo de la hipocresía, mienten al decir que los boletines son conocidos previamente y cuentan con la aprobación del Pleno y/o de la Comisión Permanente (véase el aviso nº 4/2002 del Comité de Empresa). El 28/2 es la primera vez que se nos informa.

Por otro, usando en los Plenos su mayoría de votos para tomar decisiones en contra de los intereses de los trabajadores y para beneficiar a la empresa. Sirvan como ejemplo: resolución a favor del Pacto de Eficacia Limitada, negativa a la convocatoria de Asambleas Generales (en varias ocasiones), apoyo a la decisión empresarial de prorrogar los cuadros de la Unidad Operativa hasta el 1 de abril 2002, impedir la exigencia de responsabilidades a la Dirección (así como, dimisiones y destituciones) por los problemas de la adaptación al euro, etc.

Comité de Seguridad y Salud

Además, *han abusado* del Comité para repartirse a su antojo los 6 representantes en el Comisión de Seguridad y Salud. Desde que Solidaridad Obrera ganó en los Tribunales que la composición de esta comisión debiera ser proporcional al número de vocales en el

Comité de Empresa, hemos tenido, por derecho, un representante. Además, según la normativa interna del propio Comité la presencia en el Comité de Seguridad y Salud ha de ser proporcional al número de vocales en el Comité de Empresa.

Pero en el Convenio firmaron lo contrario. Así, en el Pleno del Comité celebrado el 19 de octubre de 2001 estos sindicatos se coligaron *para robar* a Solidaridad Obrera el derecho a tener un representante y, como consecuencia, el SCMM pasa a tener un liberado más.

No sólo es una maniobra contra Solidaridad Obrera, sino un intento de frenar nuestra actividad sindical a favor de la seguridad, salud y condiciones de los trabajadores. Pero han fracasado, ya que seguimos siendo el Sindicato que más asuntos denuncia ante la empresa y más denuncias presenta a la Inspección de Trabajo.

Secretario: ¿una marioneta?

El Secretario del Comité de Empresa (delegado de CC.OO.), se dedica, con cierta frecuencia, a entorpecer el derecho para acceder a la información disponible en el Comité que tiene cualquier vocal del Comité de Empresa, si ese vocal representa a Solidaridad Obrera.

Acuerdos de productividad

Los Acuerdos de Productividad suscritos el 15 de noviembre de 2001 pasaron a formar parte de la normativa interna y, por tanto, deben estar en el Comité a disposición de cualquier trabajador o representante sindical. En cambio, cuando los solicitamos desde Solidaridad Obrera nos fueron negados en repetidas ocasiones. Finalmente, tuvimos que interponer una Demanda

ante la Inspección de Trabajo el 30 de noviembre y sólo cuando la Inspectora de Trabajo (el 17 de enero de 2002) obligó a que se nos facilitasen, se descubrió que desde el 21 de noviembre *estaban ocultos* en la Secretaría del Comité, a pesar de las numerosas veces que se los habíamos pedido.

Actas de las reuniones con la empresa

Otro caso llamativo es la *desaparición* de Actas de reuniones con la Dirección donde alcanzan acuerdos estos sindicatos. Así, por ejemplo, el día 28 de septiembre de 2001 la Comisión de Seguimiento y Desarrollo (con presencia también de USO) acordó retrasar hasta febrero de 2002 la petición de servicio (del 1 de abril al 31 de diciembre de 2002) para Jefes de Circulación y Gerentes de Estaciones; pero lo mantuvieron en silencio.

Por ello, el 12 de diciembre de 2001 presentamos una denuncia ante la Inspección de Trabajo. El 17 de enero de 2002 la Inspección obligó a la empresa a facilitarnos el acta escondida. Sin embargo, todavía no ha "aparecido" en el Comité...

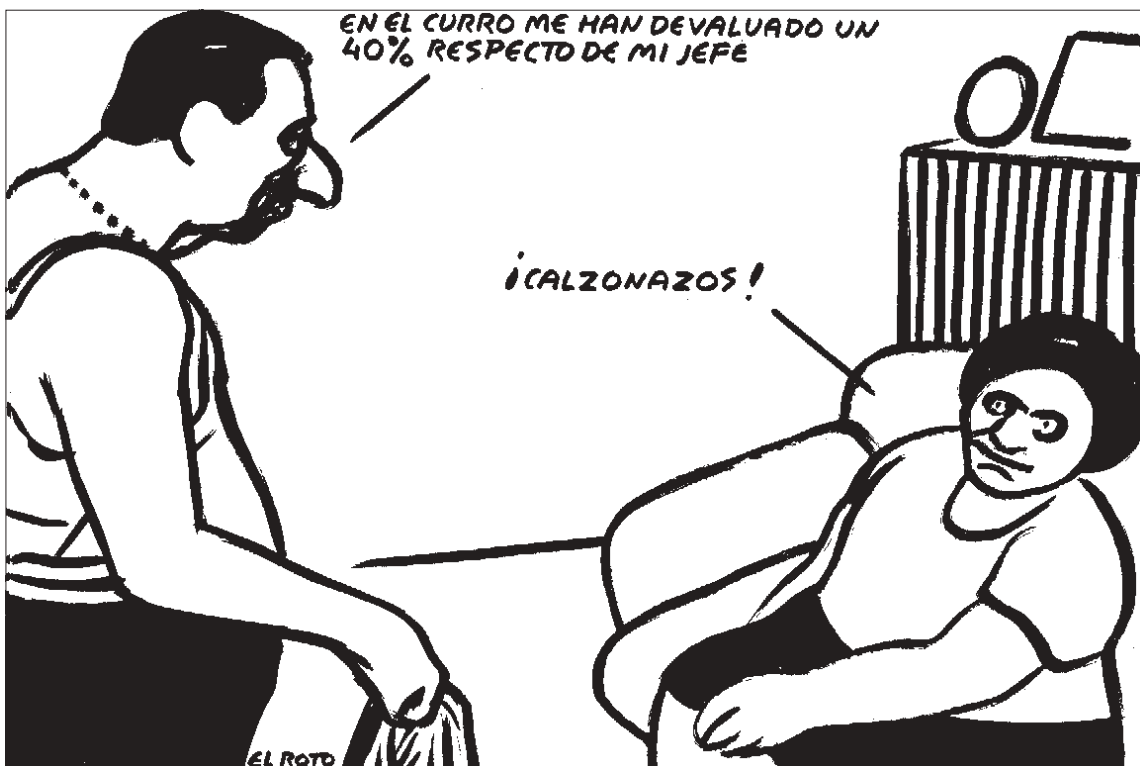
Con estos precedentes, no podemos dejar de dudar que ocultan los documentos, o los "retrasan" durante semanas, para impedir que se sepan los resultados de sus acuerdos con la Dirección de la empresa.

Muchos trabajadores se dan cuenta de que estos sindicatos han convertido el Comité en un foro particular, que no da respuestas a los problemas cotidianos y que con su lentitud no responde a las inquietudes de los trabajadores. Por todo ello, no es extraño que el Comité esté cada vez más desacreditado.



AFILIATE A SOLIDARIDAD OBRERA ¡NO TE RESIGNES: LUCHEMOS JUNTOS!

Cuota sindical 6,01 Euros. Forma de pago: nómina, banco y en mano



La masa salarial en los convenios colectivos

Solidaridad Obrera desde el primer momento recalcó que era fundamental para los intereses de los trabajadores que se determinase la cuantía global de la masa salarial

El montante económico global de la Masa Salarial resulta decisivo a la hora de determinar las subidas salariales. Porque sobre ese montante se aplica el porcentaje que se haya pactado de incremento anual y la cantidad resultante es la que se debe distribuir entre los diferentes conceptos salariales. Es un aumento cuyo cálculo se ha de efectuar sobre la masa salarial global de uno y otro año. Por ejemplo, en el año 2001 la masa salarial se calcula aplicando a la masa salarial del 2000 el porcentaje de subida pactado (el 2 % más el 0,7 %, por la diferencia entre el IPC real y el previsto).

Por estos motivos, Solidaridad Obrera desde el primer momento recalcó que era fundamental para los intereses de los trabajadores que se determinase la cuantía global de la masa salarial del año 2000, por las importantes implicaciones económicas de futuro. En una reunión con todos los sindicatos de la Comisión Negociadora les expusimos que: la empresa en su documentación recogía que el montante global económico de la Masa Salarial correspondiente al año 2000 ascendía a 21.221.399.703 pesetas; pero que nosotros consideramos que ascendía a 23.518.190.084 pesetas. Sobre esta cantidad habría que aplicar el 2% y luego determinar el reparto; que no es lo mismo que subir a cada trabajador exclusivamente el 2%.

En la Ley 17/2000 de la Comunidad de Madrid se dice: "Se entenderá por masa salarial, a los efectos de esta ley, el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados durante el año 2000...". Por ello, Solidaridad Obrera considera que a la

cifra estimada por la Dirección habría que sumar: las Retribuciones en Especie (198.372.519 pesetas), las Percepciones Extrasalariales (125.084.194 pesetas) y la partida de otros Gastos Sociales (1.973.333.668 pesetas).

Se establecen diferencias salariales para los trabajadores no adheridos previamente al Pacto de Eficacia limitada

También hicimos entrega de un escrito (tanto a los representantes sindicales como a la empresa) donde detallábamos nuestros argumentos y añadíamos que en el art. 16.4 de dicha Ley se establece: "La autorización de la masa salarial será requisito previo para el comienzo de las negociaciones de convenio o acuerdos colectivos

En el caso de empresas sometidas al rigor y control de los Presupuestos Públicos, esa cantidad resultante es el límite máximo cuya distribución se producirá a través de la negociación colectiva. En Metro, desde las primeras reuniones de la Mesa Negociadora del Convenio la Dirección manifestó reiteradamente que por ser empresa pública, está sometida a las limitaciones presupuestarias impuestas por la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Madrid (Ley 17/2000), que para el 2001 establecía un tope de subida del 2%.

que se celebren en el año 2001, y con cargo a ella deberán satisfacerse la totalidad de las retribuciones del personal laboral derivadas del correspondiente acuerdo y todas las que se devenguen a lo largo del expresado año."

El martes 20 de febrero de 2001, durante la 6ª reunión de Convenio y a pesar de haber un acuerdo unánime de la representación de los trabajadores, no se expone en la Mesa el desacuerdo sobre los datos de la empresa. El 27/2/2001, durante la 7ª reunión de Convenio, desde Solidaridad Obrera exponemos en solitario los argumentos ya expresados por escrito. La Dirección interpreta a su antojo este concepto y elimina más de 2.300 millones. Motivo por el cual hicimos saber al Presidente de la Mesa Negociadora nuestro desacuerdo en los términos anteriormente expuestos, haciéndole entrega de un escrito explicativo. El portavoz de la mayoría sindical dice que ellos (CC.OO., UGT, SCMM y SLMS) no quieren ahora hablar de este tema. Más adelante seguirán oponiéndose y el tema quedó sin resolverse.

El martes 9 de octubre de 2001, los representantes de los sindicatos SCMM, CC.OO., UGT y SLMS en la Mesa Negociadora del Convenio firman con la Dirección el Convenio Colectivo. Nuevamente, en solitario Solidaridad Obrera manifiesta su rechazo a este Convenio (incluido lo referido a la Masa Salarial) por considerarlo regresivo y contrario a los intereses de los trabajadores.

Tras consultas jurídicas llegamos a la conclusión de que es preciso, por las trascendentales consecuencias, que se determine este montante global de la Masa Salarial. Por ello, a los pocos días de la firma del Convenio Colectivo (por todos los sindicatos, excepto Solidaridad Obrera) interponemos una Demanda de Impugnación de Convenio Colectivo en la que pedimos que:

"Se declare nulo el Convenio Colectivo de Metro de Madrid, S.A. suscrito con fecha 9 de octubre de 2001 como consecuencia de no incorporar a la negociación del Convenio una Masa Salarial ascendente a la suma de 23.518.190.084 pesetas y por carecer de la preceptiva autorización de la Masa Salarial con anterioridad a la negociación de dicho convenio colectivo. Se declaren nulas y sin efecto las discriminaciones contenidas en las cláusulas 5ª y 6ª del Convenio".

Las cláusulas 5ª y 6ª son las que determinan la discriminación salarial entre adheridos y no adheridos al pacto de eficacia limitada, y que afectan a los incrementos

salariales desde el 1 de enero de 2001, la Paga Plus Convenio de 150.000 ptas. y la revisión salarial por desvío de previsión IPC sobre global de retribuciones de 2001.

Solidaridad Obrera ha interpuesto Demanda de Impugnación de Convenio Colectivo

Se establecen diferencias salariales para los trabajadores no adheridos previamente al Pacto de Eficacia limitada, a nuestro juicio ilegales, robándoles: los atrasos hasta el 9 de octubre, más de 10.000 ptas. en la Paga Plus Convenio y la revisión salarial sobre las cantidades percibidas hasta el 9 de octubre.

A la par, nos dirigimos a los organismos competentes, tanto de la Comunidad de Madrid, como del Ministerio de Economía y del Ministerio de Hacienda, para que analicen estos aspectos relacionados con la Masa Salarial (en especial su cuantía total y el incumplimiento del requisito previo de aprobación por los organismos competentes) y tomen una decisión al respecto. La actitud pasiva de esta mayoría sindical es cuanto menos irresponsable, aunque a nuestro juicio es de clara connivencia con la prevaricación que comete la Dirección de la Empresa.

El juicio se debía haber celebrado el pasado 14 de diciembre, pero se suspendió por una argucia de la Empresa (y de los Sindicatos firmantes del Convenio), que pidieron la suspensión hasta que el Convenio no fuese publicado en el Boletín de la Comunidad, ya que según decían no tenía eficacia hasta entonces. Una interpretación torticera de la Ley, que se contradice con su aplicación del Convenio sin descanso, con su publicación por medio de aviso de Recursos Humanos, con su envío a los trabajadores al domicilio, etc.

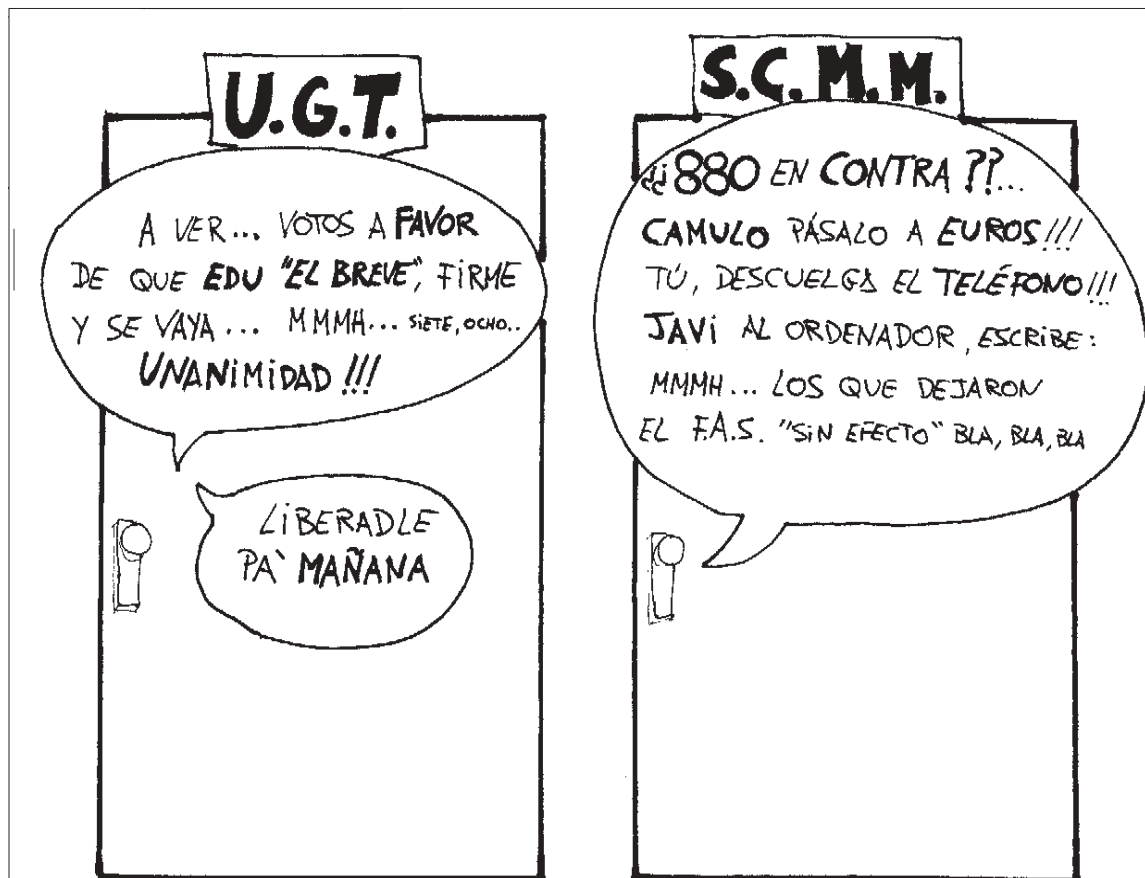
Para impedir nuevas artimañas interpusimos otra demanda de impugnación y el martes 15 de enero se celebró el Acto de Conciliación ante el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación; asistieron el SCMM y el SLMS para sumarse a la Dirección en contra de nuestra demanda.

Por fin, se fijó fecha para el juicio el miércoles 13 de febrero. Pero, curiosamente, unos días antes el juez nos comunicó su decisión de archivar la demanda de impugnación (de octubre), suspender el juicio previsto e informarnos que (a su juicio) la vía judicial es la Demanda de Conflicto Colectivo. Lo grave es que se haya basado

en argumentaciones e informaciones falsas (y así lo demostraremos) expuestas por la empresa y no se haya cumplido el requisito legal de darnos trámite de las mismas para hacer las oportunas alegaciones. Sabemos que nos enfrentamos a la empresa y a todos los sindicatos, y están muy interesados en que este Convenio permanezca inalterable, porque quieren implantar para el futuro un modelo de negociación por sindicatos, donde las ejecutivas actúen a su antojo sin contar con la gran mayoría de los trabajadores.

Vamos a seguir adelante a pesar de las trabas que pongan en el camino. Hemos recurrido la decisión de archivo de la demanda de impugnación y, a la vez, hemos interpuesto una Demanda de Conflicto Colectivo (y otra Demanda de impugnación) con las mismas peticiones. Nuestra lucha es para conseguir la igualdad de todos los trabajadores de esta empresa y para acabar con las discriminaciones que contiene este Convenio. La razón está de parte de los trabajadores y hemos de conseguir entre todos que la justicia resuelva a su favor. A fecha de hoy estamos a la espera de que se fije una nueva fecha para el juicio, de la cual os mantendremos informados.

Mesas de productividad ¡Se cerraron!



El 30 de octubre del año pasado se acabó el proceso de Mesas de Productividad contemplado en la Cláusula 18ª del Convenio. Y es preciso recordarlo, ya que las ejecutivas de los sindicatos firmantes no parecen haberlo asumido aún. En las consultas que se realizaron a los trabajadores en octubre, por una amplísima mayoría se rechazaron 15 acuerdos, que afectaban en total al 90% de los trabajadores. 880 conductores dijeron No y sólo 49 dijeron sí. 512 trabajadores de Estaciones dijeron No y sólo 210 sí. Y en Talleres Centrales, Mantenimiento, etc.

Se podrá teorizar y hacer hipótesis sobre los motivos de estos resultados... pero en lo que nadie tiene dudas es en los contenidos de aquellos acuerdos: destrucción de centenares de puestos de trabajo, incrementos escandalosos de los ritmos de trabajo, recorte y/o eliminación de derechos y conquistas, concesión a la empresa de potestades ilimitadas, desregulación de las condiciones de trabajo, generación de agravios, discriminaciones, enfrentamientos, etc.

Pero aún así, estas ejecutivas sindicales que defendieron el Sí,

Los contenidos de los acuerdos eran evidentes: sólo pretensiones de la Dirección

apoyando de esta manera los planes empresariales, no respetan los

resultados. Unas, como la del SCMM, se encierran en su caparazón sin querer escuchar a los afiliados. Y todas están ligadas incondicionalmente a las pretensiones de la Dirección. Ahora, con su ambigüedad, pugnan entre sí y con los sindicatos firmantes del PEL por ganar afiliación entre los descontentos.

Por ello, desde principios de año se dedicaron a propagar rumores interesados por varios centros de trabajo sobre una su-

puesta y próxima apertura de determinadas Mesas de Productividad. Los protagonistas son los de siempre. Aunque es destacable la especial dedicación de miembros de CC.OO.; como, por ejemplo en cabeceras, afirmando que una empresa privada explotaría la conducción de trenes en MetroSur si no se abría la Mesa de Conductores y se firmaba el acuerdo de octubre. Apenas unos días después se desmantela esta mentira, pues habrá contratación de 50 conductores que se incorporarán a la plantilla de Metro. Muchos trabajadores son testigos de esta estrategia de difusión de falsedades y absurdos.

Lo que pretenden es crear temores en los trabajadores, con el fin de generar un clima que les sea propicio y para tener contenta a la Dirección, actuando como sus voceros.

La defensa de los puestos de trabajo y las competencias de los trabajadores de Metro se hace entre todos los trabajadores

Hay varias maneras, pero es preciso empezar por luchar por la creación de empleo. Un paso es exigir que se cumpla el Convenio Colectivo 1997-2000 en lo relativo a la creación de empleo y la plantilla existente a fecha 31/12/2001. Y es preciso recordar que Solidaridad Obrera, en solitario, interpuso una demanda de Conflicto Colectivo (a la que no se sumó ningún otro sindicato) en la que exigimos que la plantilla debe ascender, al menos, a 5.458 trabajadores, lo que implicaría la contratación de 181 nuevos trabajadores.

Otra forma básica de defender los puestos de trabajo es no firmar convenios en los que se obliga a los trabajadores a negociar medidas de productividad que sólo llevan a destruir empleo y, por tanto, poner en peligro su puesto de trabajo. Esto, precisamente, es lo que han firmado en Metro el día 9 de octubre pasado.

También se defienden los puestos de trabajo advirtiendo a los trabajadores sobre las consecuencias de las horas extras y denunciando su realización. Solidaridad Obrera ya ha presentado denuncia ante la Inspección de Trabajo, como todos los años —una vez más, en solitario— el exceso de horas de 2001.

Solidaridad Obrera fue el único Sindicato que tras analizar los acuerdos de productividad, informó de ellos y defendió su rechazo, exponiendo con claridad nuestros posicionamientos. Enfrente tuvimos siempre a la empresa unida a sus sindicatos; pero coincidimos con la mayoría de los trabajadores. Día a día luchamos contra la Dirección y sus lacayos, defendiendo la igualdad de todos los trabajadores, exigiendo el respeto de los derechos y condiciones de trabajo, por medio de: demandas de impugnación de Convenio, interponiendo conflictos colectivos, planteando denuncias ante la Inspección de Trabajo, realizando denuncias

ante diferentes Organismos (Agencia de Protección de Datos, Colegio de Médicos, Defensor del Pueblo), etc. Esto nos diferencia de los demás sindicatos.

Exigimos que respeten a los trabajadores y sus decisiones

Que dejen, de una vez por todas, cerrado el asunto de las Mesas de Productividad. Que se vayan a intrigar a su Federación, al congreso del PP o a Roma.

¡Basta ya!

CREACIÓN DE EMPLEO

CONFLICTO COLECTIVO

El día 28/12/2000 Solidaridad Obrera, en solitario, interpuso un Conflicto Colectivo para que se cumpliera lo establecido en el Convenio Colectivo 1997-2000 (cláusulas 23ª y 24ª). Consideramos que a fecha

31 de diciembre de 2000 la plantilla debería ser, al menos, de 5.458 trabajadores. Una sentencia favorable significaría el incremento de la plantilla en más de 100 trabajadores.

Juicio: 8/3/2001

El juicio se celebró el día 8 de marzo en el Juzgado de lo Social nº 13. No acudió ningún otro sindicato, a pesar de estar citados.

El jueves 14 de junio recibimos la sentencia. Se desestimaba nuestra demanda porque, aunque habíamos ejercido el procedimiento del conflicto colectivo dentro de la vigencia del Convenio, esas cláusulas

habían perdido su vigencia desde que el 28/11/2000 se denunció el Convenio, razón por la que no puede imponer a la empresa la creación de empleo que solicitábamos.

El Tribunal Superior de Justicia rectifica al Juzgado de lo Social

Interpusimos recurso de súplica ante el Tribunal Superior de

Justicia. El 19/11/2001 ha sentenciado que estima nuestro recurso, anula la sentencia del Juzgado (por vulnerarse la Constitución, la Ley Procesal Laboral y la Ley Orgánica del Poder Judicial) y ordena que se remitan las actuaciones a dicho juzgado para que dicte nueva sentencia.

Los motivos son: la sentencia no está fundada en Derecho, como ga-

rantía ante la arbitrariedad, para cumplir con el precepto constitucional de tutela judicial efectiva; hay total ausencia de los elementos probatorios y de las motivaciones del juez en su sentencia; los hechos que se declaran probados en la sentencia no están argumentados y los que se recogen son claramente insuficientes.

A la hora de cierre de esta edición aún no hemos recibido la nueva sentencia. Deseamos, por el interés de todos los trabajadores, que esta vez sea favorable a nuestra demanda y obligue a la empresa a realice la contratación de 181 nuevos trabajadores.

La situación laboral que vivimos en Metro y la actuación sindical de CC.OO., que ha terminando afectando directamente a todos los trabajadores exige que nos hagamos la siguiente pregunta: ¿A quién beneficia que *haya desembarcado* una Comisión Gestora en CC.OO.?

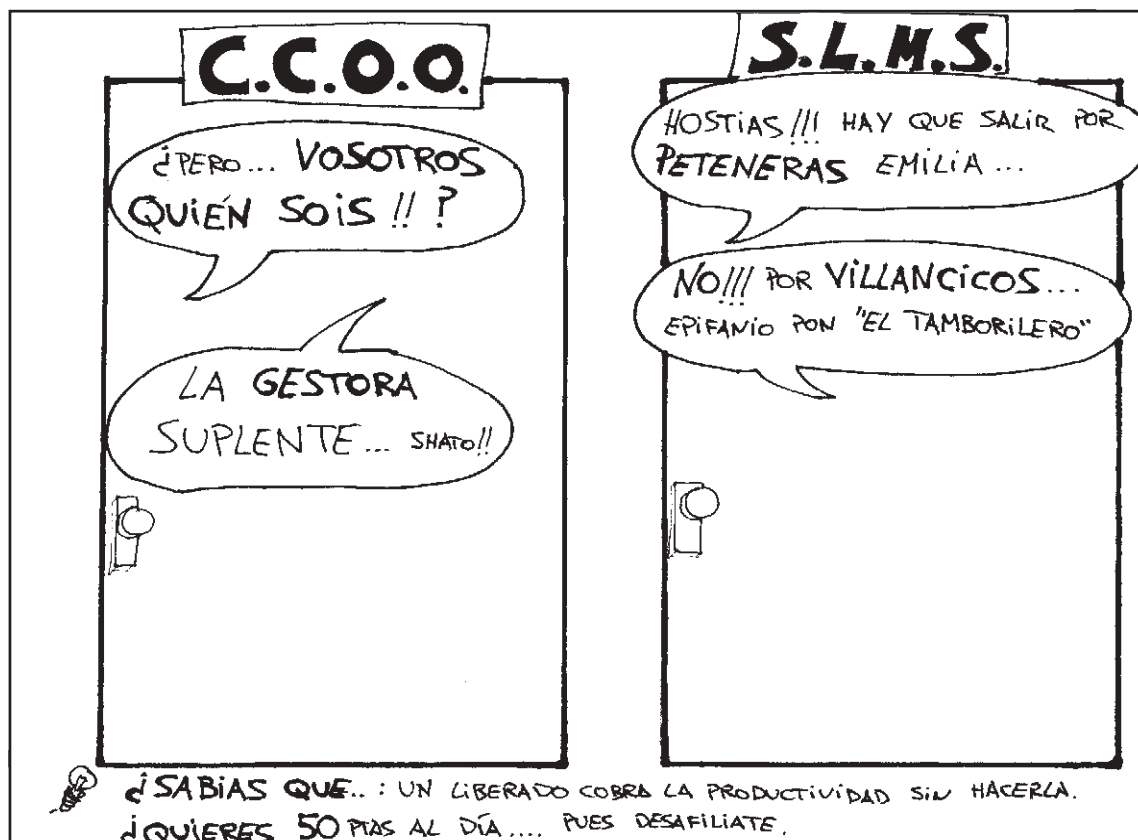
Gobierno, Dirección, sindicatos y especuladores privados

La participación de CC.OO. en la firma del P.E.L. y del Convenio, sobre todo la forma en que esto ha sucedido, lo pueden tener muy en cuenta aquellos que quieren hacer de Metro su finca particular para explotarla a su antojo. Entre otras razones, "dejan de tener enfrente" a uno de los sindicatos "grandes".

En particular, la Dirección de Metro suma un *aliado* más para imponer sus planes privatizadores. Por su parte, los Sindicatos firmantes ven recomponer la alianza que defiende los intereses de la empresa. La Federación Regional de CC.OO. que pasa a tener el control y tutela de todo lo que hace su Sección Sindical en Metro, a través de un grupo minoritario sumiso a sus directrices.

Esquiroles

El comportamiento sindical de CC.OO. refuerza el de todos aquellos que han estado torpedeando la lucha de los trabajadores por un Convenio Digno. Como los "oficialistas" de CC.OO., directivos de medio pelo, sindicalistas-



AL FINAL CC.OO. TAMBIÉN

Beneficiados y perjudicados

Las luchas por el poder, por estar de "representante"; por figurar, en definitiva, son propias de organizaciones donde la jerarquía es rígida y existe una cadena de mandos y una centralización de la decisión. En estas organizaciones, ostentar puestos destacados implica competir con otros. No se produce, generalmente, un debate de ideas. Se trata, más bien, de un afán de protagonismo y de reconocimiento personales ante los demás, que lle-

ga al narcisismo más enfermizo. Al final, se representan a sí mismos y no a los demás. Por eso, cuando se producen enfrentamientos internos en estas organizaciones hay que analizarlos también desde esta perspectiva, sobre todo si acaban convirtiéndose en meras cuestiones personales.

La total dependencia económica de las subvenciones gubernamentales de algunos sindicatos priman sobre los legítimos intereses de los trabajadores.

políticos, voceros de la Dirección. Todos sienten alivio e incluso satisfacción por haber conseguido acabar con parte de la lucha de los trabajadores.

Y estos beneficios exigen otra pregunta: ¿A quién perjudica que *haya desembarcado* una Comisión Gestora en CC.OO.?

Es evidente que ha perjudicado a todos los trabajadores, que sufren otra traición sindical y pierden definitivamente una referencia sindical. Lo cierto es que la Comisión Gestora ha incurrido en las mismas y graves actuaciones de los sindicatos defensores del PEL (SCMM, UGT, SLMS, USO, S. de Técnicos, CC.TT., S. Estaciones):

- Se han adherido al Pacto sin tener en cuenta a los trabajadores reunidos en Asamblea General.

- Han obligado a todos con un Convenio sin dejarnos defender nuestras condiciones de trabajo y nuestros puestos de trabajo.

- Son activos partícipes del *castigo* a los trabajadores que han luchado, y no se han adherido: *robándoles* los atrasos, *estableciendo* discriminaciones y creando precedentes negativos para todos.

El próximo 7 de marzo tienen Congreso para elegir una nueva ejecutiva; ganará probablemente el sector minoritario, el *más obediente* a la Federación y, tal como hicieron en su anterior congreso, cerrarán en falso su permanente crisis interna.



SINDICATOS AL SERVICIO DEL PODER

Malos tiempos para la libertad y los rtabajadores

Continuamente se produce que los mandamases de las Federaciones (de CC.OO., de UGT, de USO, etc.) son los que *mangonean y deciden*. Sus representantes en las empresas se convierten en títeres. No hay más que obediencia al superior, no se responde a las inquietudes e intereses de los trabajadores. Por ejemplo: los que están, ahora, al frente de la Sección de CC.OO. siguen inmersos en sus peleas internas (nos referimos a ellas por lo que dañan a todos los trabajadores). Y las ejecutivas de los sindica-

tos cuyo único ámbito es el de Metro se han convertido en los fieles defensores de la filosofía privatizadora de esta Dirección.

También están los sindicatos residuales, producto de la ambición personal, del afán protagonista de algún defenestrado sin línea sindical, sumisos con un local, horas sindicales, etc. para figurar sin hacer nada. Y no dudan en anunciar fusiones entre ellos, como si fuesen bancos. Objetivo: mantener el sillón, pues se ven desaparecer en las próximas elecciones.

Los que se marcharon de CC.OO. reniegan ahora de todo el pasado, repudian el sistema de Mesas de Productividad. Y muchos trabajadores se preguntan: ¿por qué esas mismas personas (junto a los sindicatos firmantes) las defendían con tanto ahínco antes de la firma del Pacto? ¿son los mismos que hasta hace unos meses eran fervientes defensores de negociaciones por sindicatos y de UGT, SLMS y SCMM? ¿Y ahora dicen que debe negociar el Comité de Empresa y que ningún sindicato es válido?

Son malos tiempos para la libertad y para los trabajadores, porque, a pasos agigantados, se van fortaleciendo los lazos que unen a estos sindicatos con la Dirección. En cada juicio, en cada reunión o con cada acuerdo van abandonando más a los trabajadores para unirse con la empresa en sus planteamientos y objetivos. Los trabajadores que no están de acuerdo con el proceder de su sindicato por la firma del PEL y/o Convenio, o de cómo se ha negociado en las Mesas de Productividad, deberán de desafiliarse de esos sindicatos. Porque han dejado de ser sindicatos de trabajadores para convertirse en seguidores de la doctrina empresarial más recalcitrante.

A la vez, se quiere concienciar a los trabajadores de que **ser combativo tiene consecuencias negativas**. Por lo que es mejor ser bueno y complaciente con los poderosos. Tratan de **hacer creer que todo es inevitable** y ante eso nada se puede hacer salvo aceptarlo. Utilizan tópicos sin base alguna y transmiten que: la empresa lo puede

todo, cada trabajador está solo, no cuenta con el apoyo de ningún otro colectivo, los trabajadores no pueden decidir su futuro, ni cambiarlo...

Si los trabajadores no hacemos nada permaneceremos bajo el yugo de la impuesta situación actual. No es una utopía, se trata de conseguir analizar la verdadera realidad y avanzar.

EL EJEMPLO DEL F.A.S.

El F.A.S. de Metro es una buena muestra de esta situación sindical. Con periodicidad, estos sindicatos divulgan comentarios falsos. Por ejemplo, que se perdieron miles de millones (incluso se atreven a cifrarlos en 5.000 millones de pesetas) cuando se firmó el Convenio Colectivo de 1997-2000. Convenio que firmaron todos, incluso quienes ahora dicen que se perdieron millones.

Para estos individuos la culpa es de Solidaridad Obrera. Pero recordemos quienes son estos personajes que acusan a Solidaridad Obrera.

Tenemos a los que *acudian borrachos* a reuniones con la Dirección y/o con los Árbitros. Y los que propusieron que todos apoyásemos la elección de una determinada Aseguradora (conocida por ellos en sus negocios de Planes de Pensiones) para que gestionará los más de 10.000 millones de pesetas para exteriori-

zar los compromisos por pensiones para los jubilados.

También están aquellos a los que no les pareció mal (Reunión de la Comisión Técnica del FAS con la Dirección, 2/9/1998) que se propusiera a la Dirección que sólo se reconociera a los jubilados el 60% de lo que tenían ganado en las sentencias judiciales. Y los que *engañaron* a los trabajadores sobre los importantes porcentajes que se quedaba Hacienda de las cantidades que se percibían al jubilarse anticipadamente.

Y, por supuestos, los personajes que han firmado en este Convenio, en el que se incluye: la eliminación para el 90% de los trabajadores de la Póliza de Seguro Colectivo de Vida, sustrayendo a 4.200 trabajadores las 372.000 ptas. a que tenían derecho. Además, de las consecuencias financieras del cierre del Gimnasio y de los millones de reducción de la Masa Salarial.

INFORMACIÓN LABORAL



Jubilación gradual y flexible

Después de un estudio pormenorizado del cambio legislativo que ha supuesto el Real Decreto Ley 16/2001 y el Real Decreto 1.465/2001, con entrada en vigor a partir del 1 de enero de 2002, y tras hacer las consultas ju-

rídicas necesarias, publicamos el aviso 2/2002 el pasado 9 de enero. "Jubilación gradual y flexible. Prestaciones de viudedad y orfandad". En este aviso hemos sido muy claros en los requisitos que la Ley establece.

Desde que fue conocido por los trabajadores se han producido las inevitables interpretaciones erróneas sobre lo que significa esta reforma legal. Pero, otra vez tal y como ocurrió tras la publicación en diciembre de 1999 del Laudo Arbitral sobre el F.A.S., han aparecido los sindicalistas que ignorantes hasta de lo más básico, han contribuido a confundir a un buen número de trabajadores propagando rumores falsos.

A continuación transcribimos el referido aviso para que nuevamente sea de conocimiento general. También, es necesario disipar dudas e informaciones ficticias, como por ejemplo:

Los criterios que se establecen, para aquellos que no hayan cotizado antes de 1967, para la jubilación anticipada a partir de los 61 años, están detallados y es requisito imprescindible cumplirlos todos.

Para cotizantes antes de 1967 que se jubilan anticipadamente a los 60 años con 40 años de cotización, sólo en el caso de que sea una jubilación no voluntaria tendría derecho a una pensión del 70% (en vez del 60% si es jubilación voluntaria) de la base reguladora.

En el momento de la jubilación se determina el porcentaje (%) de la base reguladora (el 60%, 68%, etc.) que será el porcentaje inalterable durante toda la vida del jubilado. La cuantía de la pensión sólo se verá incrementada en la subida del IPC.

JUBILACIÓN FLEXIBLE

Toda persona que acceda a la jubilación a los 65 años de edad podrá compatibilizar el cobro de la pensión con un trabajo a tiempo parcial. Disminuyéndose el impor-

te de la pensión en la misma proporción en que se realiza la nueva jornada de trabajo.

JUBILACIÓN ANTICIPADA PARA TRABAJADORES QUE NO HAYAN COTIZADO ANTES DEL 1 DE ENERO DE 1967

Es posible esta jubilación, pero a partir de los 61 años de edad y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el cese en el trabajo no se haya producido por causa imputable al trabajador.

- Después del cese en el trabajo: haber permanecido, al menos, 6 meses inscrito como demandante de empleo.

- Acreditar, al menos, 30 años de cotización.

Si se cumplen estos tres requisitos, por cada año o porción de año que falte para alcanzar la edad de 65 años, la pensión del 100% (aquella que le correspondería de jubilarse a los 65 años) se reducirá en un:

- 8%, si se tiene 30 años cotizados.

- 7'5%, si se tiene entre 31 y 34 años cotizados.

- 7%, si se tiene entre 35 y 37 años cotizados.

- 6'5%, si se tiene 38 y 39 años cotizados.

- 6%, si se tiene 40 años o más de cotización.

JUBILACIÓN ANTICIPADA PARA TRABAJADORES QUE SÍ HAYAN COTIZADO ANTES DEL 1 DE ENERO DE 1967

- Existe, desde el año 1967, tal posibilidad de jubilación reconocida en la Ley General de la Segu-

ridad Social (LGSS). Se podrán jubilar voluntariamente a partir de los 60 años de edad sin necesidad de cumplir los tres requisitos anteriores. Al jubilarse a los 60 años, si tienen 35 años cotizados recibirán el 60% (del 100% de la base reguladora que le hubiera correspondido de jubilarse a los 65 años) y percibirán un 8% más por cada año que retrasen la jubilación. Actualmente en vigor, por medio del Real Decreto-Ley 16/2001, si acceden a la jubilación de manera no voluntaria tendrán los mismos porcentajes reductores que se detallan para el supuesto de cotizantes posteriores a 1967.

Posibilidad de acceso a la pensión de invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional una vez cumplidos los 65 años. Desde el día 1/1/2002 existirá esta posibilidad cuando el trabajador cumpla los requisitos establecidos para tener derecho a esta prestación.

CUANTÍA DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN PARA TRABAJADORES DE 65 O MÁS AÑOS

Si el trabajador tiene 35 años cotizados, al 100 % que ya le correspondería sobre la base reguladora se le añadirá un 2% adicional por cada año completo que en la fecha de jubilación se haya cotizado desde la fecha de cumplimiento de 65 años. Si no se han cotizado 35 años, el porcentaje adicional se aplicará desde la fecha en que se acrediten los 35 años de cotización.

La empresa y el trabajador estarán exentos de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes (desempleo, fondo de ga-

rantía salarial y formación profesional), salvo por incapacidad temporal, respecto de aquellos trabajadores con contrato de trabajo indefinido si se tiene 65 años o más de edad y 35 años cotizados.

Para calcular bases reguladoras, de cualquier prestación, en los supuestos de exoneración de cuotas de Seguridad Social para trabajadores con 65 años o más años. Las bases exentas de cotización no podrán incrementarse en un % superior al IPC respecto a las bases del año inmediatamente anterior.

Bonificación de cuotas de la Seguridad Social para trabajadores con 60 o más años. Si el trabajador está contratado indefinidamente en la empresa (mas de cinco años), al cumplir 60 años se bonificará con el 50% de la aportación empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, incrementándose la bonificación en un 10% en cada ejercicio hasta alcanzar el 100%.

PRESTACIONES DE VIUEDAD Y ORFANDAD. Porcentaje de aplicación a la base reguladora de la pensión de viudedad

Pasará del 45% al 46%. Además, si se cumplen los siguientes requisitos el porcentaje será del 70%: la pensión constituye la principal fuente de ingresos, se tienen cargas familiares y los rendimientos anuales del pensionista no superen la cantidad resultante de sumar a 5.538,38 euros la cuantía de la pensión mínima de viudedad en función de la edad que se tenga.

La recomendación que hacemos, dados los matices en los requisitos solicitados, es que cuando se tenga la posibilidad o duda de poder recibir este porcentaje, se solicite al INSS para que este se pronuncie favorablemente o no. Es importante destacar que siempre, incluidos los casos de pensiones que ya se venían percibiendo, es preciso hacer la solicitud al INSS, ya que este no actuará de oficio.

Ya no se extinguirá automáticamente la pensión de viudedad por contraer matrimonio. Se seguirá teniendo derecho a ella si el pensionista está en cualquiera de los siguientes casos:

- Ser mayor de 61 años y tener reconocida una pensión de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez, o bien se acredite una minusvalía igual o superior al 65%.

- La pensión de viudedad constituye la principal fuente de rendimientos.

- Tener el nuevo matrimonio unos ingresos anuales, de cualquier naturaleza (incluida/s la pensión/es de viudedad), que no superen en dos veces el importe, en cómputo anual, del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). (Sirva de referencia que durante el año 2002 será de 6.190, 80 euros/año)

ORFANDAD

Hasta la entrada en vigor de este Real Decreto, si el huérfano era mayor de 18 años y menor de 21 y sus ingresos eran inferiores al 75% del SMI, tenía derecho a la pensión. A partir del día 1 de enero de 2002 se amplía hasta la edad de 22 años y de 24 años si es huérfano de madre y padre. Estos límites de edad serán aplicables también a pensiones causadas antes de la entrada en vigor de este Real Decreto.

CONCLUSIÓN

Como se podrá comprobar, estas reformas legales (que son la transformación de parte del Acuerdo CC.OO.-CEOE-Gobierno, de 9 de abril de 2001) son un paso más hacia el desmantelamiento del principio de reparto (concepción colectiva de la Seguridad Social) y a partir de la exoneración de las cotizaciones empresariales se incentiva el retraso voluntario en la edad de jubilación. En esta primera fase se trata de incentivar la prolongación de la vida laboral (aumentando el porcentaje de la base reguladora). Más adelante se convertirá en obligatorio retrasar la edad de jubilación. Siempre se utiliza esta estrategia cuando se quiere recortar y condicionar las pensiones.

La jubilación anticipada para los cotizantes después de 1967 queda como un derecho de los trabajadores pero en la práctica estará en manos de los empresarios y del Estado, porque: los requisitos que se establecen son muy estrictos (en especial que "el cese en el trabajo no se haya producido por causa imputable al trabajador") y no están en manos del trabajador alcanzarlos por su propia voluntad.

En cualquier empresa, el trabajador no tiene la voluntad de decidir que se le cese en el trabajo (regulación de empleo, despido por causas organizativas o de producción, etc.) y de esta manera cumplir el primer requisito para jubilarse anticipadamente. Y si trata de "negociar" con el empresario este aspecto (ejemplo: despido por "motivos imaginarios" y en el SMAC el empresario "reconocer" y acordar que el despido es improcedente; y de esta manera cumplir este requisito) se estará a merced de las condiciones que le quiera poner, como por ejemplo no pagar la indemnización que corresponda por despido. Cabe la posibilidad de que el trabajador provoque su despido (ejemplo, por motivos disciplinarios) y esto acarrea consecuencias; aunque nadie puede asegurar que en el futuro el Estado entienda que se está haciendo un uso fraudulento de la Ley.

Es bueno saber esta realidad social para que nadie se haga ilusiones infundadas y para desenmascarar a los trileros. Para cualquier consulta o duda estamos a vuestra disposición en la Sección Sindical.

INFORMACIÓN LABORAL

Novedades legislativas para el año 2002

Publicada la Ley 23/2001 de presupuestos generales del estado para el año 2002, y la Ley 24/2001 de medidas fiscales, administrativas y del orden social (la que se viene denominando ley de acompañamiento) las novedades que destacamos de mayor eficacia general para ser conocidas son:

- Las pensiones abonadas por la seguridad social experimentarán en su generalidad un incremento del 2%.
- Las cuantías mínimas de las pensiones del sistema de la seguridad social, en su modalidad contributiva, se fijan en cómputo anual en las siguientes cantidades:

Clase de pensión	Titulares	
	Con cónyuge a cargo Euros/año	Sin cónyuge a cargo Euros/año
Jubilación		
Titular con sesenta y cinco años	6.355,72	5.397,00
Titular menor de sesenta y cinco años	5.686,24	4.814,18
Incapacidad permanente		
Gran invalidez con incremento del 50 po 100	9.533,58	8.095,50
Absoluta	6.355,72	5.397,00
Total: Titular con sesenta y cinco años	6.355,72	5.397,00
Parcial del régimen de accidentes de trabajo:		
Titular con sesenta y cinco años	6.355,72	5.397,00
Viudedad		
Titular con sesenta y cinco años		5.397,00
Titular con edad entre sesenta y sesenta y cuatro años		4.814,18
Titular con menos de sesenta años		3.841,46
Titular con menos de sesenta años con cargas familiares		4.814,18
Orfandad		
Por beneficiario		1.561,56
<i>En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 3.841,46 € distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios</i>		
En favor de familias		
Por beneficiario		1.561,56
<i>Si no existe viuda ni huérfano pensionistas:</i>		
Un solo beneficiario, con sesenta y cinco años		4.020,94
Un solo beneficiario, menor de sesenta y cinco años		3.785,88
<i>Varios beneficiarios: El mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear 2.279,90 € entre el número de beneficiarios</i>		
Subsidio de invalidez provisional y larga enfermedad	3.921,24	3.356,40

- Las pensiones de jubilación e invalidez, en su modalidad no contributiva, se fijan en la cuantía de 3.621,52 • año.
- Las pensiones del SOVI quedan fijadas en cómputo anual en 3.833,20 •
- Los tipos de cotización a la seguridad social por contingencias comunes y profesionales, desempleo, fogasa y formación profesional se mantienen inalterados.
- El interés legal del dinero se establece en el 4,25%.
- El contribuyente casado y no separado legalmente, que esté obligado a presentar declaración por el IRPF, podrá al tiempo de presentar su declaración, solicitar la suspensión del ingreso, sin intereses, en una cuantía igual o inferior a la devolución a la que tenga derecho su cónyuge por este impuesto, siempre que ambas liquidaciones se presenten simultáneamente.
- El tipo de retención en la nómina por IRPF se expresará con números enteros, sin dos decimales como se ha estado realizando en los dos últimos años.

- En el caso de que un trabajador pase a tramitar un expediente de invalidez, sin agotar la duración máxima de incapacidad temporal (12 meses), si no se le concede la invalidez, subsistirá la obligación de cotizar por él mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del plazo máximo del plazo de duración de la incapacidad temporal.
- Los trabajadores que hayan alcanzado la edad de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la misma, podrán acceder a la jubilación parcial, sin necesidad de que la empresa proceda a contratar a un nuevo trabajador por la parte de jornada no realizada por el jubilado parcial.
- Para que se produzca la prórroga del subsidio por desempleo (nivel asistencial), cada vez que se hayan devengado 6 meses de prestación, los beneficiarios deberán presentar una solicitud de prórroga junto con la documentación que acredite que se sigue teniendo derecho a su percepción, y nunca después de los 15 días posteriores

- a la fecha del vencimiento del período de pago de la última mensualidad devengada.
- Se suprime la obligación de las empresas de llevar un libro de matrícula..
- Cuando el trabajador se encuentre en situación de I.T. y durante la misma se extinga su contrato, seguirá percibiendo la prestación pero en cuantía igual a la desempleo, descontándose del período del desempleo que pudiera corresponderle el período en I.T. desde la terminación de contrato.
- Cuando un trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo y pase a situación de incapacidad temporal percibirá la prestación por I.T. en cuantía igual a la prestación por desempleo.
- A partir de 2002 las empresas que tenían obligación de que el número de minusválidos de su plantilla fuera al menos del 2%, quedan eximidas de tal obligación si así se pacta en convenio colectivo o bien por opción voluntaria del empresario debidamente comunicada a la autoridad laboral.

Presunción de inocencia

En el ámbito laboral no existe este derecho...

El lenguaje... Las palabras del poder pretenden definir la sociedad y marcar los límites y los caminos. Los más claramente definidos son los caminos del delito, que termina siendo una cuestión semántica. En los caminos del delito, de la libertad; en todos los que “son permitidos” a una sociedad en cada momento de su historia. Por ejemplo: la presunción de inocencia en el ámbito laboral, antes y después del 8 de marzo de 1985. La presunción de inocencia es uno de los términos que más se utilizan en el momento de valorar (u opinar) una situación en la que se encuentra acusada una persona. Pero este concepto o derecho (artículo 24.2 de la Constitución) no se puede utilizar (¡el Tribunal Constitucional ha dicho...!) en el ámbito laboral, sino que queda circunscrito al penal y, por extensión, al administrativo sancionador.

En el ámbito laboral no tenemos derecho de presunción de inocencia

A partir de varias del Tribunal Constitucional (TC) vamos a tratar de explicar esta limitación jurídica. Advirtiendo que el propio TC se ha rectificado a sí mismo: en las sentencias 36 y 37/1985, de 8 de marzo, entendía aplicable el derecho de presunción de inocencia al procedimiento laboral. Sentencias posteriores (de 1988, 1992, 1993, 1995 y la de 14/6/2000) han limitado el derecho de presunción de inocencia a los procesos penales y administrativos (sanciones). El Tribunal Constitucional, como decimos, se ha rectificado a sí mismo, pues dice que en el

ámbito laboral (Juzgados de lo Social) el órgano judicial no emite juicio sobre la culpabilidad o inocencia del trabajador que implique la acción penal del Estado. En el ámbito laboral, señala el TC, el órgano judicial se limita a valorar la procedencia o improcedencia de la sanción impuesta por el empresario. Incluso si se tratara de un despido disciplinario: “cuando el empresario sanciona con el despido una conducta del trabajador constitutiva de incumplimiento grave y culpable de la relación contractual, no se halla en juego, en puridad, la inocencia o culpabilidad del trabajador despedido, ni, en consecuencia, la actividad probatoria producida en el proceso laboral emprendido contra el despido se encamina a destruir la presunción de inocencia garantizada por el art. 24.2 de la C.E., sino, más sencillamente, a justificar el hecho o los hechos causantes del despido y su atribución al trabajador...” (TC, 14/6/2000)

Para la Cátedra de Derecho Penal...

En 1986, un diputado mexicano visitó la cárcel de Cerro Hueco, en Chiapas. Allí encontró a un indio tzotzil, que había degollado a su padre y había sido condenado a treinta años de prisión. Pero el diputado descubrió que el difunto padre llevaba tortillas y frijoles, cada mediodía, a su hijo encarcelado. Aquel preso tzotzil había sido interrogado y juzgado en lengua castellana, que él entendía poco o nada, y con ayuda de una buena paliza había confesado ser el autor de una cosa llamada parricidio.

(Eduardo Galeano. Patas Arriba, 1998)

Certificados de vida laboral

Desde este Sindicato hemos constatado el incumplimiento de Metro de Madrid, según la Tesorería Territorial de la Seguridad Social, respecto a la fecha que debería figurar como de alta en la empresa, y que debería coincidir con la de nuestra antigüedad. Es muy importante que los datos estén actualizados de cara a futuras prestaciones de la Seguridad Social. El camino a seguir es el siguiente:

- Solicitar la vida laboral al teléfono 917406949.
- Esperar la contestación y si

la fecha de alta no coincide con nuestra antigüedad en la empresa, dirigimos por escrito a la empresa poniendo de manifiesto la discrepancia.

- La empresa está procediendo a emitir un certificado dando fé de la fecha de alta real en la misma.
- Con este certificado nos dirigiremos por escrito a la Tesorería que nos corresponda, por razón del domicilio, con original y copia, y guardaremos la contestación que nos remita en la que acreditará la fecha de alta real.

REDUCCIÓN DE JORNADA Y PERMISO POR LACTANCIA. DERECHOS COMPATIBLES.

Una sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Barcelona ha fallado que se tiene derecho al permiso retribuido por lactancia, establecido en el art. 37.4 del estatuto

de los trabajadores, y ello aunque se esté disfrutando de la reducción de jornada por guarda legal de un menor establecida en el art. 37.5 del estatuto de los trabajadores.

Recordar que el derecho por guarda legal se tiene mientras el menor no cumpla 6 años y que el permiso por lactancia persiste hasta que el menor cumple los 9 meses.

Inspección de Trabajo 2002

19 DENUNCIAS PRESENTADAS POR SOLIDARIDAD OBRERA



Motivo en blanco y fondo rojo

Todas están motivadas por hechos conocidos por la empresa, pero consideramos que no los ha atendido adecuadamente; bien por tratarse de incumplimientos reiterados, bien por falta de la diligencia debida. Unas se refieren a puestos de trabajo concretos y otras afectan de manera global a determinados puestos de trabajo. Algunas denuncias ya han sido tratadas en la visita de la Inspección, pero de ninguna se dispone de la Resolución correspondiente.

Horas extras 2001

Constatado el incumplimiento empresarial (se rebasa el tope máximo de horas/año por trabajador, según art. 35 del ET), un año más y en solitario, denunciamos esta situación que afecta al empleo

y a los puestos de trabajo. La empresa recurre y recurre las sanciones. ¡No hagas horas extras, compañero/a!

El euro en el Metro

Sobre los efectos de la preparación de la empresa ante la entrada del euro en las condiciones de trabajo presentamos tres escritos en el Comité de Seguridad y Salud. Además, se discutió con la Dirección en las reuniones de la Comisión Permanente, donde se pidió la dimisión/destitución de los responsables (ningún sindicato apoyó esta demanda). Asimismo, denunciamos la situación en la Inspección. Por su parte, la Inspectora parece que ha debido ser de los pocos madrileños que no se ha enterado del caos en el Metro...

Euroinformadores

Personal contratado para informar durante las primeras semanas de enero. Si se tratara de una contratación directa por ETT sería un incumplimiento del convenio. La Inspección tendrá que citar a la Contrata.

Alergia al níquel

A principios del mes de enero presentamos un escrito pidiendo a la empresa un seguimiento especial de los efectos del níquel (monedas). El día 25 de febrero, tras dos preguntas directas de nuestro Sindicato en el Pleno del Comité de Seguridad y Salud, la empresa dijo que no había ningún trabajador afectado desde el 1 de enero. Sin embargo, sí ha habido al menos una persona y era algo conocido por la empresa desde el primer día, ya que el tratamiento comenzó en la clínica. Por tanto, la empresa no ha actuado bien: no ha informado e, incluso, ha negado la situación.

Actuaciones de la policía

Consideramos un riesgo para los trabajadores que la policía (y, a veces, los vigilantes) utilicen los aseos y los vestuarios de las estaciones para acciones de control de personas.

Cuartos Técnicos

Realizado un seguimiento de unos 50 cuartos (comunicaciones, baja, bombas, equipos) hemos constatado una serie de deficiencias generales sobre orden, limpieza y mantenimiento que afectan a las condiciones de trabajo y demuestran la falta de un plan de mantenimiento y el efecto “devastador” de

las Contratas. Ya en el año 1999 y 2000 presentamos varios escritos con requerimientos globales que la empresa no quiso atender.

Escaleras de mano

Consideramos que la empresa no cumple adecuadamente la normativa (almacenaje, información, formación, señalización, etc.) sobre estas escaleras de mano que se encuentran en determinados cuartos técnicos de las estaciones.

Señalización techo bajo

En los pasillos y escaleras de las estaciones la empresa no utiliza la señalización debida. En vez de la combinación amarillo-negro emplea rojo-blanco.

Señalización extintores

Los extintores deben ser visibles y estar señalizados, especialmente en aquellas zonas de mala visibilidad (p.ej. recodos de andenes). Desde hace mucho tiempo venimos planteando estas deficiencias, que la empresa sólo ha atendido en un par de estaciones.

Deficiencias evacuación

En las estaciones de M. Álvaro (salida de Renfe en el vestíbulo de correspondencia) y en N. Numancia (puertas que no giran en los dos sentidos).

Cuadros U. Operativa

El 24/1/2002 presentamos una denuncia por supuesta discriminación de la empresa hacia Solidaridad Obrera al no facilitarnos una copia de los cuadros de servio de la Unidad Operativa.

Escaleras portátiles

Recientemente, la empresa ha depositado en las cabinas de las estaciones una escalera para la eva-

davía duda” si el agua la tiene que llevar la empresa o comprarla el trabajador con dinero de la empresa. ¡Increíble!

Intimididad Aseos

En Puente de Vallecas y en N. Numancia (aseo femenino), como en otras estaciones, se puede ver el interior desde el vestíbulo (el andén, etc.). Consideramos –a pesar de las *opiniones* de la empresa– que afecta a la intimidad de las personas y que deben reformarse las puertas.

Menéndez Pelayo

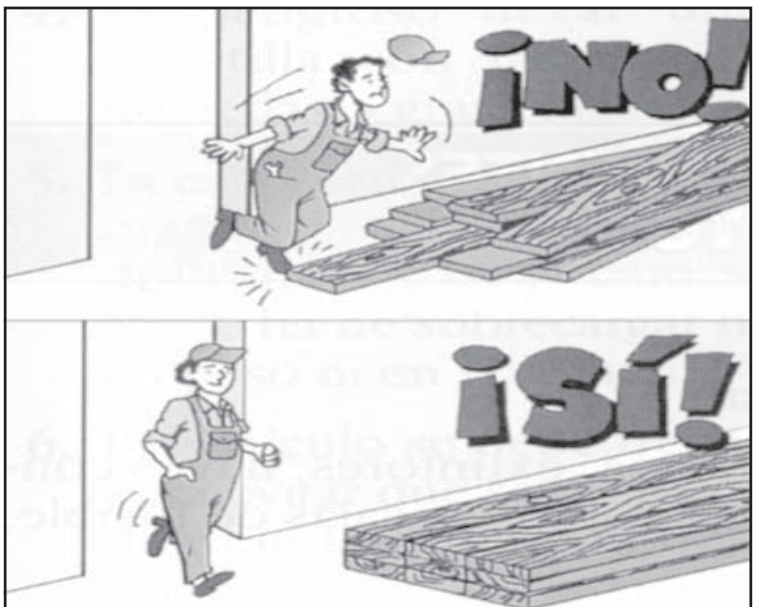
Situación del PCL. Filtraciones. Deterioro del techo, del mobiliario, de la mampara, etc. La empresa, hace varios meses, dijo que iba a reformarlo. Parece que quedó en manos del diligente Sr. Folgueras.

Circulación en línea 11

Incumplimiento de la normativa de circulación y avería de la radiotelefonía. La empresa sigue sin informar sobre esta deficiencia y las órdenes del Puesto de Mando a los conductores. La empresa está “apurando” las condiciones del material móvil. Otros ejemplos: mantenimiento de trenes 1.000 (carencia de repuestos, etc.) y circulación de dos trenes en la línea 6 con el gancho del acople inutilizado.

Espejos de piñón

Realizamos un estudio detallado de un grupo de líneas sobre la deficiente iluminación de estos espejos (deslumbramiento). La situación demuestra, en nuestra opinión, que la empresa debe abordar estas deficiencias rápida y globalmente.



cuación de personas desde la vía a la plataforma del andén. Consideramos que la empresa no ha cumplido todo lo que establece la normativa (señalización, información, formación, almacenaje, mantenimiento).

Agua potable en Colón

Presentamos denuncia para que la empresa facilitara agua potable a los trabajadores mientras durase la avería. Estaciones demostró, como la Dirección, su educación y respeto hacia los trabajadores... La Inspectora “to-

Trenes 7.000 y 8.000

En primer lugar, presentamos el problema en el Comité de Seguridad y Salud: deficiencias de las cabinas de estos trenes con relación a la intimidad, la seguridad y la salud. Pero la empresa, en la reunión correspondiente, ni siquiera ha informado sobre sus consideraciones. Tan sólo manifestó que entendía que no afectaba a la prevención de riesgos laborales y que como un sindicato había denunciado no decía más al respecto. Esta actitud es habitual en la empresa.

El papel de U.G.T. en las empresas de seguridad privada

Es conocida y clara la posición de Solidaridad Obrera sobre la presencia de empresas de Seguridad Privada en las instalaciones de Metro. La claridad de nuestros planteamientos viene secundada por las actuaciones seguidas y por la veracidad de la información que aportamos. Así es percibido, incluso, por muchos vigilantes de seguridad que no confunden (ni se dejan confundir) su puesto de trabajo con su empresa.

En los últimos meses se han producido varios sucesos que motivan este artículo. Unos influyen de manera directa a la seguridad: inci-

dentos en Méndez Álvaro y en las estaciones de Cercanías, así como el papel *sinistro* desempeñado por UGT (y CC.OO.) respecto a los trabajadores y los viajeros (en Metro y en Renfe). A estos graves comportamientos sindicales nos referiremos extensa y detalladamente.

Otros sucesos afectan al resto de servicios que Metro ha contratado con estas empresas. Como el reparto de material en las estaciones y la *educación* de algunos de los vigilantes que lo realizan, a pesar de tratarse de un contrato de más de 7 millones de euros.

La Fes-UGT viene desempeñando un papel que llama mucho la atención. Es desconocida su crítica a las empresas de seguridad privada por los incumplimientos de ley y por las condiciones de trabajo de los vigilantes de seguridad. Pero sí se ha esforzado en perseguir la acción sindical de Solidaridad Obrera. Incluso, enviando copia de nuestros avisos y publicaciones al Ministerio del Interior.

Por tanto, a Solidaridad Obrera no le sorprenden las acciones de UGT ni su obsesión por nuestro sindicato y sus afiliados y simpatizantes. Más les valiera que destinaran sus ímpetus hacia las empresas de seguridad privada. A Solidaridad Obrera no le preocupan esos comportamientos y obsesiones, pero sí cuando inciden grave-

mente en los afiliados y en los trabajadores. Y esto es lo que viene ocurriendo últimamente en Metro con UGT (a pesar del rocambolesco aviso nº 23/2002 de la sección de UGT en Metro).

UGT edita una revista ("Falconetis") en la que dan una serie de consejos prácticos para los vigilantes que operan en Metro. Son tan graves que se los hemos trasladado también a la Dirección de Metro (ver carta que se adjunta), aunque —como decimos en dicha carta— estamos convencidos de que los vigilantes de seguridad (su mayoría) no comparten esos consejos.

CONSEJOS PRÁCTICOS PARA VIGILANTES DEL METRO

2. Pasar totalmente de taquille-

tor... ¡cuidado algunos son unos chivatos y os venden!. Si os dan una orden comentárselo a sala 3 y que os la confirmen. En su defecto desde la oficina del Alto del Arenal.

3. No pidáis billete a ningún pasajero, que se mojen los empleados del metro, que para eso dicen que son agentes de la autoridad.

4. ...pero no os mojéis mucho, que os dejan con el culito al aire, dejad a los empleados de metro que se mojen el sueldo.

6. Si algún empleado de metro se identifica como afiliado o simpatizante de solidaridad obrera, pasar de ellos que son unos bocazas y que solo nos meten en problemas.

(Revista Falconetis, nº 1)

DEFENSOR DEL PUEBLO

Ante las continuas meteduras de pata de la Fes-UGT y su obsesión con Solidaridad Obrera (como en el nº 2 de su revista "Falconetis"), reproducimos el siguiente extracto de la documentación oficial de esta institución creada por la Constitución de 1978.

Las quejas (escrito debidamente firmado) ante este delegado de las Cortes pueden ser presentadas por cualquier persona, sin discriminación de ningún tipo y su intervención es gratuita.

Tras la investigación correspondiente, si esta institución encuentra incorrecta la actuación de la Administración, se dirigirá al organismo público responsable indicando que debe corregir el error cometido. Cuando se trate de una cuestión que provoque situaciones injustas o perjudiciales para los ciudadanos, recomendará la adopción de medidas correctoras e incluso la modificación de normas. (No puede legislar)

UGT, RENFE y los X-MEN

El día 21 de noviembre de 2001, el periódico "Madrid y más" se hacía eco de unos graves incidentes que sucedían en las líneas de Cercanías de Renfe en Madrid. Su titular era muy expresivo: *Vigilantes de Cercanías maltratan a los viajeros, según un sindicato. Patrullan sin el uniforme reglamentario y se hacen llamar los X-Men.*

El sindicato que denunciaba la situación y daba los datos era Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada. Según este sindicato, el grupo de los X-men estaba integrado por unos 30 vigilantes, todos ellos de la empresa Secur Ibérica, que actúan en grupos (de 5 a 10) y "enseguida la emprenden a golpes si descubren a alguien intentando saltarse un torniquete, especialmente si ese alguien es un inmigrante". (Por cierto, según la cadena Ser, en la paliza y muerte de un trabajador ecuatoriano en Barcelona en el mes de enero de 2002, también estaba implicado un vigilante de la empresa Secur Ibérica)

Los hechos denunciados eran muy graves y la actuación sindical muy decidida. Este asunto siguió en prensa durante varios días. Así, aparecieron las empresas (Renfe y Secur Ibérica) para negar lo denunciado. Y, por supuesto, como en Metro también apareció UGT, para echar leña al fuego y tratar de quemar al sindicato denunciante de los abusos.

LA DIRECCIÓN DE METRO DEBE ASUMIR SU RESPONSABILIDAD



Sección Sindical de Metro
SOLIDARIDAD OBRERA
C/ Valderribas, 49. 28007 Madrid. Tfn. 91.379.87.33 Int. 84236



DIRECTOR-GERENTE

Asunto: INCIDENTES GRAVES EN LA ESTACIÓN DE MÉNDEZ ÁLVARO. RESPONSABILIDAD DE LA DIRECCIÓN DE METRO DE MADRID, S.A. y DE LA EMPRESA FALCON

Ayer, 12 de diciembre de 2001, en la estación de Méndez Álvaro, una persona se dirigió a un Agente de Metro preguntándole por el vigilante de seguridad de servicio en la estación (de la empresa Falcon). A la vez, le hablaba de un supuesto pago de dinero que había hecho y que relacionaba a dicho vigilante de seguridad con la posibilidad de realizar venta ambulante en el interior de la estación de Méndez Álvaro.

Evidentemente, el desconcierto y la preocupación de los trabajadores de la estación se puso en conocimiento del Gerente de Estaciones correspondiente, quien comunicó la incidencia a la empresa Falcon. A continuación, alguien que se identificó como responsable de la misma, mediante una llamada telefónica a la estación indicó al vigilante de seguridad que se trasladara a determinadas oficinas de la empresa Falcon. Casi a la vez, una pareja de vigilantes de seguridad "de ruta" (de otra empresa de seguridad privada) comentaron que había ciertas sospechas sobre comportamientos similares de este vigilante de seguridad en relación a la venta ambulante.

Al rato, dos personas —sin uniforme y que dijeron ser de la empresa Falcon— se personaron en la estación y preguntaron a los trabajadores de Metro sobre lo ocurrido. Su interés producía, sin embargo, una impresión extraña a los trabajadores: ¿querían resolver el grave problema que ya daban todos por cierto o querían que no trascendiera la responsabilidad de la empresa implicada? Con tantos inspectores, ¿la empresa Falcon no se había enterado de nada?

Este incidente plantea otro interrogante sobre las consecuencias negativas para los trabajadores de Metro: ¿las personas a quienes se les estaba cobrando esa "tasa" pensarán que están implicados los trabajadores de Metro?

En todos los escritos que Solidaridad Obrera ha trasladado a la Dirección de Metro de Madrid, S.A. sobre las actuaciones de las empresas de seguridad privada siempre hemos destacado la responsabilidad de dicha Dirección. Línea que mantenemos en este escrito y sobre estos graves incidentes. Además, destacamos que estas empresas vienen siendo protagonista de actuaciones que —en nuestra opinión— afectan gravemente a los viajeros, a los trabajadores y a las instalaciones de Metro. Citemos, por ejemplo, los incidentes comunicados en nuestros escritos —de registro: 55 (4/6/2001), 69 (20/7/2001), 109 (15/11/2001) y 127 (5/12/2001). Exigimos a la Dirección de Metro de Madrid, S.A. que ponga fin inmediatamente a todas estas actuaciones ilegales.

También llamamos la atención sobre otros incidentes graves que se producen en la estación de Méndez Álvaro (recinto de Metro y escaleras de comunicación desde el intercambiador de transportes). Nos referimos a la actuación de un grupo organizado de personas que se apropiaban de objetos y dinero de los viajeros. Esta actuación también sucedía en la estación de Pacífico (aún se repite) y así se lo comunicamos a la Dirección el día 13/3/2001.



Madrid, 13 de diciembre de 2001
Por SOLIDARIDAD OBRERA,
P.P. Polcarpo González Sánchez



Sección Sindical de Metro
SOLIDARIDAD OBRERA
C/ Valderribas, 49. 28007 Madrid. Tfn. 91.379.87.33 Int. 84236



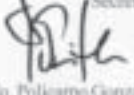
DIRECTOR-GERENTE

Asunto: Empresa FALCON (Seguridad privada)

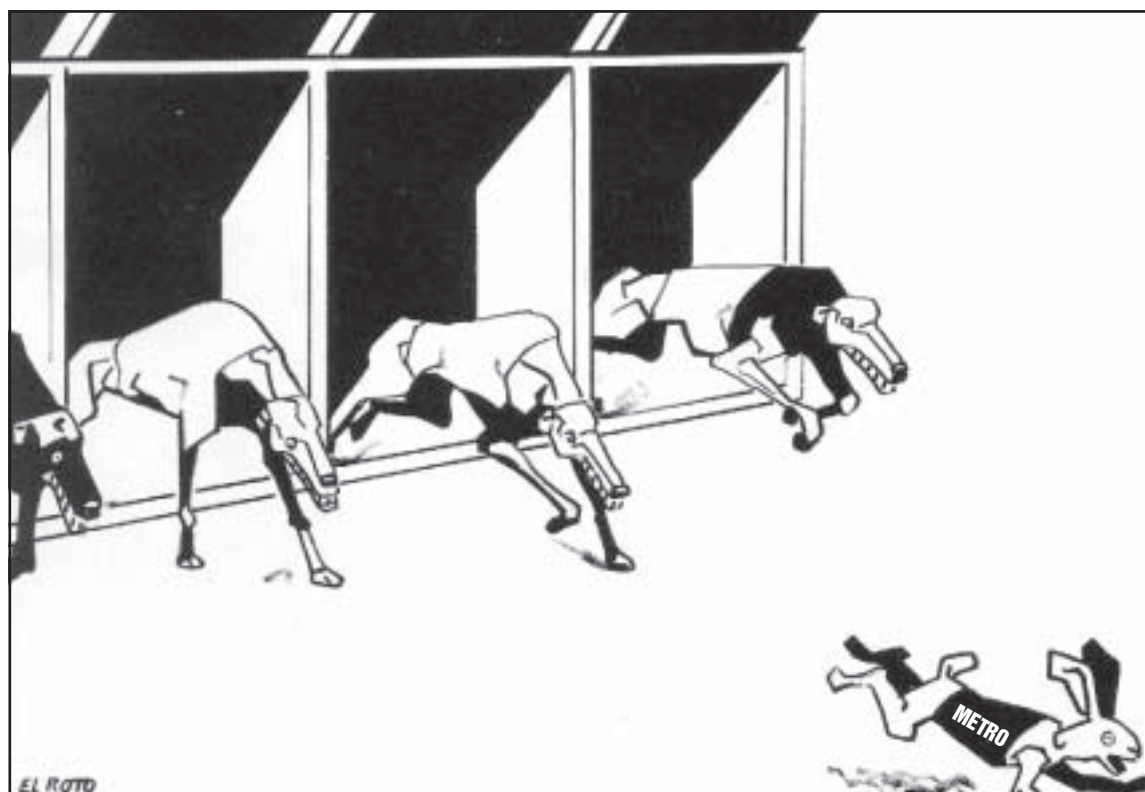
- Respecto a las actuaciones de las empresas de Seguridad Privada, Solidaridad Obrera siempre ha manifestado que considera a la Dirección de Metro de Madrid, S.A. principal responsable de las mismas, debido que es la empresa contratista y la encargada de dar el servicio al viajero y de cumplir el Reglamento de Viajeros. Consideración que seguimos manteniendo en este informe.
- Una de las empresas de seguridad privada contratadas por Metro de Madrid, S.A. es FALCON.
- Uno de los sindicatos con implantación en dicha empresa es U.G.T. (U.G.T.-F.E.S.), cuya sección sindical edita un boletín dirigido —según su editorial— a los afiliados a dicho sindicato que prestan servicio en Metro. (Adjuntamos fotocopia de dos páginas del número I de dicho boletín).
- Si nos referimos a dicha publicación es, exclusivamente, porque en ella se transmiten unos consejos a los vigilantes de Metro (ver fotocopia) que afectan gravemente al servicio, a los viajeros y a los trabajadores de Metro. Sobre todo, los consejos prácticos 1, 2, 4, 5 y 6.
- Lamentamos que estos consejos prácticos dados por la sección sindical de UGT-FES afecten de esa manera al servicio, a los viajeros y a los trabajadores de Metro. No obstante, estamos convencidos de que los trabajadores de Metro y los vigilantes de seguridad no comparten dichos planteamientos. Además, esos consejos incluso podrían afectar a la relación entre ellos.
- En cualquier caso, consideramos que la Dirección de Metro de Madrid, S.A. también es responsable de aclarar inmediatamente esta situación.
- Finalmente, reiteramos a la Dirección de Metro de Madrid, S.A. las demandas expuestas en nuestro escrito de fecha 15/11/2001 (registro de entrada nº 109), sobre la excesiva duración de las jornadas de los vigilantes de seguridad en las estaciones (de 6.00 a 22.00 horas, en varias estaciones a la vez) y sus efectos negativos en las condiciones de trabajo y en el Servicio.



Madrid, 5 de diciembre de 2001
Por SOLIDARIDAD OBRERA,
Fdo. Juan A. González Sánchez
Secretario General


P.P. Fdo. Polcarpo González Sánchez

CARTAS



LAS CONTRATAS... ...un negocio redondo

En Instalaciones Fijas estamos viendo diariamente el funcionamiento dentro de Metro de las Contratas. Sea en Alumbrado, Obra Civil, Billeteras, etc. O en Material Móvil. Para trabajos contratado a Contratas utilizan trabajadores de Metro para "allanar el terreno". Me explico con un ejemplo: si hay que cambiar todos los tubos de un depósito va la Contrata, pero con las manos en los bolsillos, ya que los tubos, la infraestructura, las torres y las escaleras, etc. van por cuenta de Metro. Incluso los trabajadores, para picar, colocar, reparar lo que han instalado, etc.

Con la entrada del euro hemos visto la profesionalidad de los trabajadores de Metro, pero curiosamente hace unos meses, en las mesas de productividad, la Dirección exigía aceptar sus medidas y amenazaba con subcontratar, porque le sobraba la gente... En Billeteras, con el fiasco de Indra, se ha confirmado que todo es un cuento de la Dirección. Un cuento para tapar sus cuentas, porque alguien tiene que responder por ese

caos. Cuando se trata de un trabajador sí revuelven Roma con Santiago para castigarle...

El ritmo de trabajo de las Contratas se mantiene mientras cobran, pues luego ya lo arreglarán los del Metro. Esta es la realidad del día a día. Las Contratas incluso tienen deficiencias de material.

Sindicalmente, hemos visto cómo los sindicatos firmantes de este mal convenio se han encargado de tapar esta situación. Ni siquiera se han atrevido a pedir la dimisión o la destitución de los responsables. Diluyen los problemas con su buena relación con la empresa.

Otro efecto de la forma de trabajo de estas Contratas y del nulo control que realiza la empresa Metro sobre ellas, es el estado de los cuartos técnicos. La basura y los materiales de desecho que llenan tantos de estos cuartos se deben -en gran medida- a la actuación de estas Contratas. Desde Solidaridad Obrera, sólo desde el 1/1/2002, se ha denunciado ante la empresa el estado de más de 50 cuartos (baja, bombas, equipos, comunicaciones). Pero ya en el año 1999 presentamos un escrito

exigiendo a la empresa que estas Contratas cumplieran con la normativa de orden, limpieza y conservación de los cuartos que utilizan. Esta dejación empresarial ha motivado que presentemos también una denuncia a la Inspección en este mes de febrero.

El mantenimiento es fundamental para nuestras condiciones de trabajo. Pero, claro, un buen mantenimiento requiere más personal. Y esta situación se mueven las empresas, para terminar decidiéndose por reducir el mantenimiento y el número de trabajadores. También sucede en Metro. Esperemos no tener que lamentar averías muy graves ni accidentes.

José L. de Roa,
Ayudante de Alumbrado

ABSENTISMO y CONFLICTO LABORAL

El interés de cualquier patrono es hacer que el rendimiento sea el máximo posible; esto constituye el origen del conflicto dentro del proceso de producción. En este contexto, el absentismo puede formar parte de una estrategia de resistencia del trabajador.

Se tiende a analizar el absentismo casi exclusivamente desde la perspectiva empresarial. Pero no se quieren analizar las raíces de este problema, que también son: la desmotivación del trabajador, las malas condiciones de trabajo, la presión y el control empresariales, la inflexibilidad empresarial para cambiar turnos (servicio, etc.), las responsabilidades externas, etc. Y menos aun se quieren buscar soluciones.

Los empresarios sólo buscan controlar y/o coartar las inasistencias al trabajo. Bien porque les ocasione efectos negativos en la producción, bien porque las consideran un ataque a su poder de dirección. Una de las medidas que emplean es la persecución, por ejemplo, de quienes se encuentran en situación de Incapacidad Temporal, presionadas desde el inicio con la falsa excusa de que se ofrecen para mejorar el tratamiento médico (o interesarse por su salud). Quien ha estado de baja (especialmente si ha sido por enfermedad común) ha sufrido estas insistentes llamadas telefónicas o citaciones a clínica, a la Mutua, etc.

Otra de las estrategias de los patronos, apoyados por sesudos estudios, estadísticas y declaraciones del Ministerio de Trabajo, es la criminalización de los trabajadores que pasan por situación de incapacidad temporal. Acusaciones -sin tapujos- de fraude a la Seguridad Social (por inventarse dolencias, por prolongar artificialmente el periodo de baja, etc.), lo que contribuye a extender demagógica e injustamente la idea de que los trabajadores están haciendo un abuso. Así, tratan de enfrentar al trabajador con sus compañeros e incluso con la sociedad en general. Por ello, los trabajadores no debemos ser partícipes de estos montajes, pues el único fin es recortar derechos a los trabajadores.

Otra estrategia es el incumplimiento por el empresario de determinadas leyes, y de esta manera recortar legítimos derechos de permisos laborales. Por ejemplo, en Metro la Dirección se negaba a cumplir la Ley 39/99 (de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar), que establece permisos retribuidos (ej. Dos días por hospitalización de familiar de primer grado y cuatro días si es con desplazamiento), mejoras en las jornadas reducidas, etc. Hizo falta que desde Solidaridad Obrera denunciáramos a la empresa ante la Inspección de Trabajo para que empezase a cumplir con la Ley.

La inasistencia al trabajo (dejando al margen las bajas médicas) es vista por los trabajadores de manera muy diferente. Naturalmente existen diferentes percepciones, pero fundamentalmente se pueden resumir en las siguientes. Un deseo natural de tomarse tiempo libre, para atender compromisos ex-

ternos o sencillamente porque le apetece.

Una reacción silenciosa ante los problemas y el descontento provocados por el trabajo. También hay quien no falta por una singular "lealtad a la empresa"; son pocos y cada vez menos, precisamente por el sistemático abuso y atropello de la empresa hacia los trabajadores.

En Metro tenemos una relación de permisos retribuidos que mejora ligeramente (incluyéndose supuestos nuevos) la que se contempla en el Estatuto de los Trabajadores. Además, disponemos de 11 Permisos por Asuntos Propios (PAP), 6 de ellos retribuidos (cuyo origen es la transformación de las 5 indisposiciones gratuitas que Solidaridad Obrera consiguió para todos los trabajadores, por medio de una demanda de conflicto colectivo que en solitario interpusimos contra la empresa y que ganamos).

El disfrute de estos días retribuidos no implica en modo alguno una reducción del salario; por ello, son muy pocos quienes no disfrutan, al menos, esos 6 PAPs. Además, el ejercicio de este derecho supone un significativo aumento de la plantilla para poder cubrir el servicio de los trabajadores en esos días.

De lo que no hay duda es que el absentismo es una manifestación, en mayor o menor medida, del conflicto en la empresa. Un conflicto que persistirá mientras los intereses de los trabajadores y del patrón choquen, pues lo que es bueno para unos es frecuentemente costoso para el otro.

Juan A. González Sánchez
Jefe de Sector

ALGUNAS RAZONES...

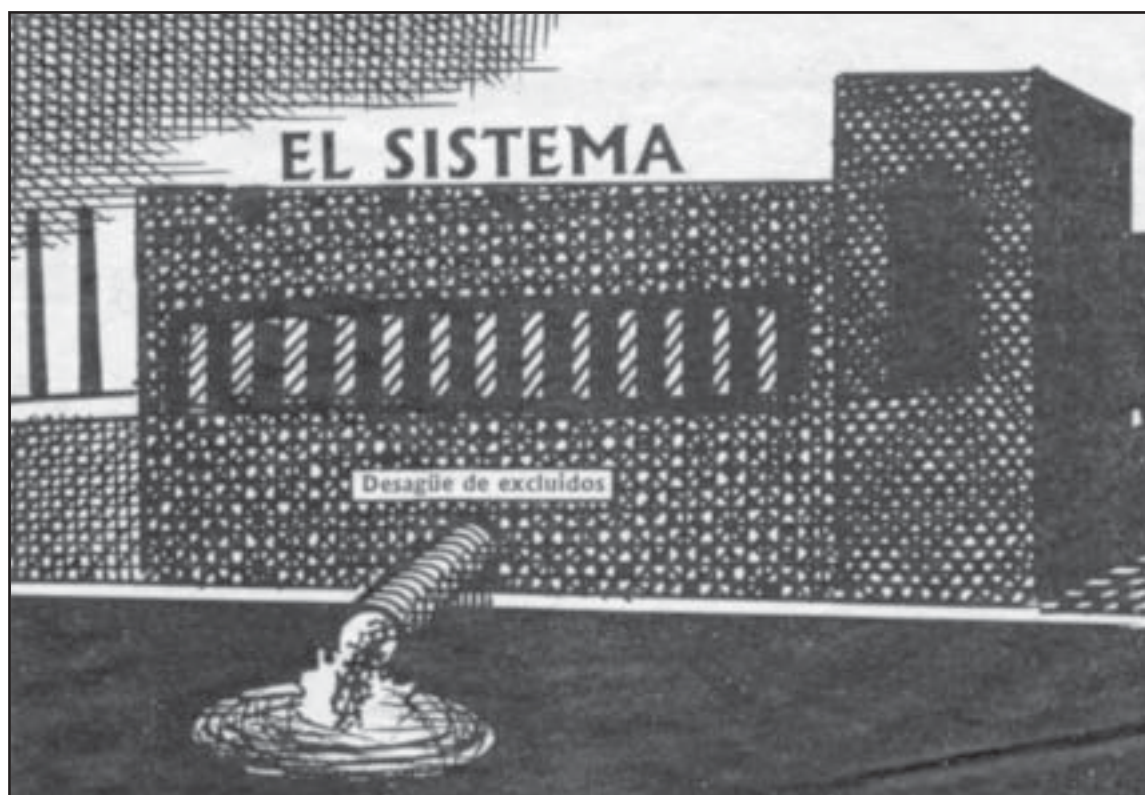
La empresa, arropada y dirigida por un partido político, nos demuestra cada vez más su ineficacia y sus pretensiones de anularnos como trabajadores, saltándose dignidades, derechos y sentimientos de todos los que hacemos el Metro día a día.

Pero, a mi manera de ver, nosotros, los trabajadores, *también estamos hundiendo el barco*, arrojando el hombro a todo lo que nos "sugieren" los "mandos intermedios". Haciendo horas extraordinarias, a la vez que quejándonos de compañero a compañero que todo funciona mal y que somos las víctimas.

¡Pues, no, compañeros! Nosotros, los trabajadores, hemos ayudado también a que esta situación esté como esté; nos hemos ido quedando poco a poco sin valor, sin ganas de luchar. Hemos entrado el juego... y ellos han ganado. ¿Ahora nos queda resignarnos con los "buenos convenios firmados" por muchos, muchísimos trabajadores...?

Mientras que no haya unión, seguiremos trabajando como nos merecemos.

Ángeles Clemente,
Jefa de Sector



Ganado el ingreso de la viuda de un trabajador de metro

Crónica de un largo y difícil proceso judicial recorrido por una mujer que perdió a su esposo

En el año 1998 falleció un compañero en un accidente no laboral. Su viuda, apoyada sin reservas y de manera gratuita por Solidaridad Obrera, realizó todas las gestiones precisas para percibir, ella y sus hijos, todos los derechos que les correspondían. Además, solicitamos por escrito a la Dirección su ingreso como trabajadora en Metro, en virtud de la normativa interna vigente.

La cláusula 26 k) del Convenio de 1966 determina que: "Las viudas de agentes podrán aspirar al ingreso de Revisoras, siempre que no hayan cumplido los cincuenta años y reúnan las condiciones reglamentarias". Principio que fue recogido en el artículo 26 de la Reglamentación de Trabajo de 1969: "Las viudas de los Agentes de la Compañía, que no hubieran cumplido los cincuenta años de edad, podrán aspirar al ingreso en aquella como Revisoras". Y también fue refrendado en los Acuerdos de marzo de 1980.

Recordemos que, por ejemplo entre 1988 y 1994, al menos 22 viudas consiguieron ingresar y que sería a partir de entonces cuando la empresa se negó a cumplir con las peticiones de ingreso de viudas. También en este caso la empresa denegó el ingreso, mediante una comunicación remitida un mes más tarde. Contra esta decisión empresarial se interpuso una Demanda de Reclamación de Derechos contra Metro de Madrid, S.A. Era la primera vez que un Sindicato emprendía esta senda judicial, pues ningún otro lo ha intentado siquiera.

El Tribunal Supremo desestimó el recurso de la empresa

El Juzgado de lo Social nº 16, en sentencia de 15 de julio de 1999, desestimó la demanda, alegando que este derecho que se reclamaba entraba en colisión con el principio de igualdad de todos los españoles ante la Ley (art. 14 de la Constitución).

Este segundo obstáculo no sirvió para bloquear el camino iniciado y presentamos un Recurso ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Este Tribunal emitió sentencia el 19 de septiembre de 2000, en la que sí estimaba el recurso, revocaba la anterior sentencia y reconocía el derecho al ingreso. En la sentencia se recogían los argumentos de nuestro recurso: "No toda desigualdad es conculcación del art. 14... No existe motivo alguno para dejar sin efecto el derecho preferente de ingreso de las viudas, ya que se ha reiterado en sucesivos pactos y se ha aplicado a otras viudas, sin que ello se considerase discriminatorio para terceros sino como una deferencia de la empleadora hacia las esposas de sus trabajadores a fin de aliviarles los múltiples perjuicios derivados de la pérdida de su marido".

Esta sentencia sólo dejaba a la empresa la posibilidad de recurso de Casación para Unificación de Doctrina ante el Tribunal Supremo.

Como era de esperar la empresa recurrió. Y el Tribunal Supremo desestimó el recurso de la empresa y, por tanto, quedó reconocido el derecho de ingreso para la viuda de este compañero de Metro.

Por su parte, la empresa siguió poniendo trabas e incumpliendo la sentencia del Tribunal Supremo. De hecho continuó con sus "zancadillas", pues presentó un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. No obstante, la mera presentación de este recurso no interrumpe la ejecución de la sentencia del Tribunal Supremo. Motivo por el cual se pidió la ejecución de la sentencia. El miércoles 13 de febrero se ha producido el acto de comparecencia ante el Juzgado de lo Social nº 16 para exigir el cumplimiento de la sentencia. Ingreso que se tiene que producir dentro de un breve plazo de tiempo. Asimismo, el juez deberá determinar la cuantía económica a cobrar por esta compañera de acuerdo a la sentencia favorable.

En este caso, una vez más, se de-

muestra la hipocresía de la Dirección, que se opone con todos sus medios al ingreso de una persona que lo necesita y, a la vez, contrata a decenas de titulados sin control.

Esta es la crónica de un largo y difícil proceso judicial recorrido por una mujer que perdió a su esposo y junto a la cual hemos estado luchando para que se respetara su derecho a ingresar.

Desde aquí, nuestra felicitación, que también anime a otras viudas y no se resignen con el conformismo del resto de sindicatos. Siempre existe la posibilidad y la esperanza de ver reconocido su derecho y mejorada su situación familiar. Esperamos que estos resultados puedan servir para que en el futuro la empresa cumpla la petición de ingreso de toda viuda de trabajador de Metro. Sabemos que siempre es comprometido y costoso enfrentarse a la Dirección, pero los objetivos que se pretenden merecen el esfuerzo. Porque la única lucha que se pierde es la que se abandona.

¿La dirección de Metro quiere apropiarse de la palabra "metro"?

"Metro" es una palabra que está asociada a diversos significados. Cada asociación determina un uso. En el caso que tratamos en este artículo nos referimos al logotipo de las empresas. Y esta combinación es fuente de numerosos conflictos o litigios entre

empresas (como Nike) y personas (como artistas, cantantes). En este artículo presentamos el de Metro de Madrid con la empresa IPH (también objeto de un litigio abierto por el Metro de París, que finalmente se retiró del proceso judicial).

1989 la Compañía Metropolitana de Madrid cambió su nombre por el de Metro de Madrid, S.A.

La empresa **Iniciativas y Proyectos Hosteleros, S.L.** (IPH) tiene patentado un producto (metrodispensador de bebidas), cuyo logotipo es la silueta del dispensador con la palabra "metro", que, como se ve, en nada recuerda al logotipo del Metro. Esta empresa (con sede en Arganda del Rey) tiene casi 10 años de vida y desde entonces ha venido produciendo este aparato, con distintos diseños y logotipos.

En julio de 1997, conforme a la Ley 30/1992, IPH inició los trámites de solicitud de dos marcas con ese modelo de dibujo (fabricación y distribución). En el mes de diciembre de 1997 interviene Metro de Madrid con el fin de impedir la concesión de la marca de fabricación a IPH. El 3 de noviembre de 2000, tras la desestimación del recurso presentado por Metro, se ha emitido sentencia plenamente estimatoria a favor de los intereses de la empresa IPH. Es decir: para su marca de fabricación puede usar su logotipo con la palabra "metro".

Respecto a la marca de distribución, en estos momentos el Tribunal no ha emitido sentencia, pendiente de que Metro de Madrid alcance el último trámite.

IBERIA

El Tribunal Supremo (sentencia de 20/7/2001) ha estimado el recurso presentado por "Iberia, Líneas Aéreas de España", y anula las resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial que concedieron la inscripción a favor de la marca "Viajes Iberia Internacional". Según la sentencia citada: "...en el presente caso nos encontramos ante un supuesto de identidad absoluta del vocablo Iberia, pues los otros elementos de la marca aspirante Viajes e Internacional son elementos que carecen de fuerza diferenciadora para el público. Además, el aspirante, dado el carácter notorio y público de la marca Iberia, Líneas Aéreas de España, pretende aprovecharse del crédito y del prestigio".

Esta cuestión no está presente en el caso del conflicto en torno al uso de la palabra "metro", en cuanto que ambas marcas no se dirigen al mismo mercado ni están relacionadas entre sí las actividades desarrolladas por las dos empresas.



Metrodispensador de bebidas de I.P.H. S.L.

Metro de Madrid, S.A. utiliza la palabra "metro" (dentro de un rombo de fondo rojo) como logotipo de su imagen. Se trata de una combinación antigua y conocida de la palabra "metro" sobre el nombre y la actividad de la empresa (entre otras, el transporte de viajeros). El día 17 de octubre de



RENFE, TALGO, LARDY, S.L. y contratas de mantenimiento; EXPLOTAN a sus trabajadores; salarios de miseria, condiciones inhumanas ...

Fosos sin protección:
PELIGRO DE CAIDAS

Andenes estrechos para la circulación:
PELIGRO DE ARROLLAMIENTO



Tomas de agua a ras de vía:
PELIGRO DE ATROPELLO

Cableado (Catenarias) sin Protección:
PELIGRO DE ELECTROCUCIÓN AL LAVAR TRENES

SITUACIÓN DENUNCIADA por el SINDICATO DE OFICIOS VARIOS de SOLIDARIDAD OBRERA (91 523 15 16)

Pegatina realizada por el sindicato de Oficios Varios de Solidaridad Obrera, donde se muestran diversas irregularidades en las instalaciones de Renfe

COORDINADORA SINDICAL DE MADRID



Continúa la lucha contra el entreguismo sindical y por la unidad de los trabajadores

Desde el último Contramarcha de septiembre-octubre muchas han sido las reuniones, asambleas, iniciativas y movilizaciones emprendidas por la Coordinadora Sindical de Madrid, en la que la Sección de Metro de Solidaridad Obrera venimos participando activamente. De todo ello simplemente haremos

un mínimo resumen en estas líneas, para dejar constancia del trabajo hecho y para que todos y todas podamos ver la continuidad en la línea seguida por esta organización que esta ocupando un lugar preeminente en la lucha por la unidad de los trabajadores y sus organizaciones.

Se han sacado cuatro comunicados públicos, que se reparten en las empresas en las que tenemos presencia las organizaciones que componemos la Coordinadora y también en los intercambiadores de transporte en Madrid y diversas localidades del cinturón sur (28.000 ejemplares).

ASAMBLEAS ABIERTAS

En ellas participamos trabajadores y trabajadoras de las distintas empresas, sectores y sindicatos. En estos meses se han realizado cuatro Asambleas Abiertas, si bien en este tema tenemos que informar que al ir tomando cuerpo la Coordinadora el poder establecido va tomando cartas en el asunto y se nos han ido denegando sucesivamente locales públicos para realizarlas. Como sabéis las comenzamos realizando en el Instituto de la Juventud, pero ya en octubre se nos negó esta posibilidad, pues nos comunicaron que «los temas tratados en nuestras Asambleas no son específicos de la juventud», suponemos que no de la *juventud del PP*, ya que no tendrán problemas de paro, precariedad, derechos, ni de ningún otro tema.

Ahora las Asambleas las realizamos en los locales de la Escuela Popular de la Prospe (C/ Luis Cabrera, 19. Metro Prosperidad). La próxima, a la que todos y todas estais invita-

dos a participar, será el jueves 7 de marzo de 10,00 a 13,30 h. y se tratará de «la globalización capitalista en nuestros puestos de trabajo» en relación con la Cumbre Europea del 15 de marzo en Barcelona.

MOVILIZACIONES UNITARIAS EN LA CALLE

Hemos realizado dos manifestaciones contra el entreguismo sindical, principalmente representado por CCOO y UGT (aunque en nuestra empresa hay una muy amplia representación y competencia en este tema: «a ver si firmo yo primero, no ¡yo soy más rápido!...») y sus consecuencias: Reformas Laborales, precariedad, paro, indefensión, etc.

El 23 de noviembre, jueves, recorrimos la calle Atocha hasta la Puerta del Sol unos dos mil trabajadores y trabajadoras de las organizaciones que componemos la Coordinadora Sindical de Madrid y de la CNT, CGT, Solidaridad Obrera y los Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza.

El 2 de diciembre, domingo, más de 15.000 personas, (varios miles venidos de todas las comunidades del estado en decenas de autobuses fletados para la ocasión) recorrimos la calle Alcalá desde La Cibeles a la Puerta del Sol contra la Globalización Capitalista «otro mundo es posible». Esta manifestación, promovida por la CGT y asumida por el movimiento antiglobalización en

las jorandas de Zaragoza, fue el inicio de las movilizaciones a realizar en el semestre de Presidencia Europea del Gobierno

Manifestación

Viernes, 15 de marzo (por la tarde, sin confirmar la hora). Desde la plaza de Colón a Alonso Martínez.

Convocada contra la Globalización Capitalista y apoyada por la Coordinadora Sindical de Madrid.

Aznar.

COORDINANDO COORDINADORAS

Para el día 2 de marzo, sábado en Galapagar están convocados los *primeros encuentros sindicales* convocados por la Coordinadora Sindical de Madrid. Se trata de poner en común con otras coordinadoras e intersindicales de Galicia, Aragón Cataluña, Asturias, Andalucía, Canarias, etc las posiciones sobre la actual situación de los trabajadores. El fin perseguido es que se puedan contestar las barbaridades cometidas por los sindicatos oficiales desde todos los puntos del estado de una forma coordinada. Si bien esto ya está sucediendo desde hace un par de años, se trata de profundizar las relaciones y compromisos.

Éste es uno de los comunicados de la Coordinadora Sindical de Madrid repartidos en Metro tras la firma del Convenio el día 9 de octubre de 2001:



COORDINADORA SINDICAL DE MADRID

c/ Padilla, 61. 1º - Izq. 28006 Madrid. Telf.- 91 309 18 48

LO PACTADO EN METRO NO ES CASUAL

Ya en el mes de junio esta Coordinadora Sindical de Madrid difundió entre los trabajadores de Metro un comunicado rechazando, el entonces recién suscrito, Pacto de Eficacia Limitada que recogía la práctica totalidad de las pretensiones empresariales, encaminadas a una privatización posterior de este servicio público.

No es casual que aquel Pacto hoy sea Convenio. Ni la empresa, ni los responsables políticos de la Comunidad querían tener problemas de aplicación de las medidas destructivas pactadas. La resistencia de más de mil quinientos trabajadores no les dejó otro camino. Los «sindicatos» de nuevo a espaldas de los trabajadores (sin asamblea) y, específicamente, en contra de quienes no habían sido adheridos, elevan el Pacto a Convenio, castigando sin atrasos y sin la revisión correspondiente a quienes luchaban por un mejor convenio para todos.

No es casual que se cargue contra Solidaridad Obrera, intentando callar su voz y su actividad. Esta organización, perteneciente a la Coordinadora Sindical de Madrid, es alternativa a la situación actual y no una comparsa más del sistema, como los firmantes. Es la única en Metro que puede reorganizar a los trabajadores recuperando el sindicalismo de clase para que con la unidad y la lucha los trabajadores podamos defender los empleos, derechos y conquistas que pretenden hacer desaparecer.

No es casual nada de lo que el gobierno, los empresarios y los sindicatos del sistema están haciendo contra los trabajadores. Todo está predeterminado en los planes de quienes toman las decisiones; en este caso los planes privatizadores de la Comunidad. Quieren destruir todos los derechos y conquistas para igualar a lo peor de la calle. Quieren imponer la precariedad, la sumisión y la total dependencia de los deseos empresariales, allá donde antes había normativas y derechos de los trabajadores.

Lo pactado en Metro no es casual. Es la concreción de unos planes destructivos que conocemos en otras empresas y lugares. Son planes y medidas concretas que liquidan las conquistas de muchos años de lucha y allanan el camino a otros planes empresariales aún más ambiciosos. Lo que se está negociando y que se pactará en las Mesas de Productividad va en el mismo sentido: mayor ritmo de trabajo, más estrés, menos trabajadores, menos derechos, etc.

En la Coordinadora Sindical de Madrid nos reunimos con regularidad, analizamos lo que ocurre en cada empresa y a nivel general, tomamos iniciativas conjuntas, basadas en la unidad y la movilización de los trabajadores.

En este caso tenemos que decir que llegó la hora de comprometerse, de abandonar esos «sindicatos» firmantes (comparsas empresariales) para organizarse en Solidaridad Obrera, en la Coordinadora Sindical de Madrid, recuperando el sindicalismo de clase que defiende nuestros intereses como trabajadores que somos.

Madrid, octubre de 2001



LA DOLOROSA PERDIDA DE UN GRAN COMPAÑERO

Desgraciadamente también tenemos que dar cuenta de una triste pérdida. Victor Villar, trabajador de la EMT y sindicalista de la Plataforma Sindical y de la Coordinadora, que de tantas duras luchas salió indemne, no pudo con el cáncer. El compañero Victor nos dejó, sin llegar a cumplir los 42 años, el pasado mes de octubre. Más de doscientos compañeros y compañeras, incluidos sindicalistas de todos los puntos de estado, le despedi-

mos en su pueblo natal, Espinosa de la Rivera en León, en compañía de sus convecinos y familiares. Victor participó en la fundación de Plataforma Sindical allá por el 89, desde entonces su labor en el Sindicato, en la Coordinadora Sindical de Madrid y también en la Coordinadora del Transporte ha dejado escuela, su ausencia no es reemplazable, quienes hemos luchado junto a él sabemos que seguirá estando presente en nuestras luchas.

Los acuerdos de la O.M.C. llegan hasta el metro

Muchas personas siguen pensando que “la globalización” (o llámese de otra manera) no tiene efectos inmediatos y directos en “lo local”, en su empresa, en su puesto de trabajo. Aún peor, muchas personas conside-

ran que hablar de ello sólo sirve para “descentrar” a los trabajadores en su lugar de trabajo. Trágica conclusión, que demuestra el poder del discurso dominante: desmovilización y pérdida de la consciencia de cada persona

sobre su vida y destino. Este artículo sobre la Organización Mundial del Comercio (OMC) trata esta globalización y sus efectos particulares en nuestra empresa, en nuestro puesto de trabajo...



Una docena de años más tarde de la caída de la URSS y de la colonización mercantil de la “Europa del Este”, observamos que doscientas sociedades controlan el mundo. Esas “doscientas primeras empresas”, con sus diferencias y guerras, también se concentran en el espacio: ocho países concentran el 96,5% de ellas y el 96% de su cifra de negocios. Sin duda, podemos recuperar aquella frase de W. Rathenau en 1909: “Trescientos hombres, que todos se conocen, dirigen los destinos de Europa y cooptan entre sí a sus sucesores”. (Ejemplar muestra nos la ha dado el banco SCH hace unos días con la “remodelación familiar” de su Consejo).

Entre esos “trescientos que se conocen entre sí” deambulan de manera efímera los gobernantes

de cada Estado. Realmente, son secretarios que dan forma a las reglas del mercado que establecen esas “doscientas primeras empresas” (es decir, legislar). Estos “condottieri” de la política son los que se reúnen periódicamente en los foros multinacionales (Seattle, Quebec, Praga, Génova y, la última, en Qatar) para diseñar el mundo según los intereses de esos capitales multinacionales.

La OMC es uno de esos foros. Surgió en 1944 (junto al BM y el FMI, aunque entonces se denominaba GATS) y su finalidad es controlar el sistema comercial para asegurar que el “mercado libre” funcione sin interrupciones. Pero era una organización apenas conocida por la opinión pública hasta que fue desenmascarada en Seattle (noviembre de

1999). La movilización social contra estas actividades (“movimiento antiglobalización”) obligó a los representantes de los gobiernos (China, incluida finalmente) y de las multinacionales a reunirse en noviembre de 2001 en Qatar (o Quatar).

OBJETIVO: PRIVATIZACIÓN DE LOS SERVICIOS

En esta reunión, en un lugar alejado de la lucha social contra ellos, han decidido dar un empujón máximo al Acuerdo General para el Comercio y los Servicios (GATS). Bajo el lema “Ahora o nunca”, estos individuos se aplicaron para eliminar las restricciones todavía existentes para la inversión privada en los servicios públicos (transportes, sanidad, comunicaciones, policía, etc.). Por eso, es “lógico” que uno de los objetivos de la presidencia española de la Unión Europea durante el primer semestre de 2002 (inmediatamente después de la reunión de Qatar) sea la privatización de los servicios públicos. Y en este punto se concreta nítidamente (incluso para los más ciegos/cegados) cómo los tentáculos de la OMC también abarcan al Metro, a nuestro puesto de trabajo, a nosotros como trabajadores de una empresa concreta.

PRIMER SEMESTRE DE 2002

El empujón que se ha dado en Qatar para desarrollar el GATS se va a concretar en gran medida durante la presidencia española de la Unión Europea. La OMC reconoce que los únicos servicios que quedan fuera de la privatización son la Seguridad Social (pago de subsidios) y el

En marzo se van a desarrollar varias movilizaciones sociales

banco central de cada país.

Las interferencias de este Acuerdo llegan también a los ayuntamientos, ya que muchos de los servicios son competencia municipal. Así, por ejemplo, también afectará a las licencias de construcción, a la caza y a la pesca, etc. De hecho, se establece que antes de poner en marcha cualquier medida que afecte a uno de los 160 servicios susceptibles de ser privatizados, los gobiernos municipales tendrán en cuenta a los inversores extranjeros interesados.

En el mes de marzo se van a desarrollar varias movilizaciones sociales que vienen preparándose desde hace meses. En Barcelona, Madrid, Sevilla... Hemos de estar atentos y participar en ellas. A todos nos afecta. Todos podemos ha-

PRIVATIZACIÓN, SINDICATOS y GOBIERNOS

Es cierto que la privatización de los servicios públicos (por supuesto, en el transporte) no es una novedad. A través de diversas fórmulas. Algunas, como en Inglaterra, se aplicaron con esa decisión propia de los mentecatos que nada les importa. Los resultados han sido, entre otros, centenares de víctimas en los accidentes y miles de desempleados... (Os recomendamos ver la última película de Ken Loach, “La Cuadrilla”). En España, en Madrid, se están aplicando también otras fórmulas, entre las que destacan la liquidación de secciones enteras y la financiación privada de las obras a cambio de tener la mayoría en la explotación del servicio (como TFM, Metrosur).

En cualquier caso, todas las prácticas gubernamentales sobre la privatización coinciden en otro aspecto: la relación con los sindicatos y la lucha de los trabajadores. En Inglaterra, M. Thatcher mantuvo su particular línea “decidida”: liquidar “físicamente” a los sindicatos. En otros países, como en España, se están “manteniendo las formas”: de lo que se trata es de reconocer a los sindicatos como “interlocutores sociales” en cualquier asunto, por encima de los partidos políticos de la oposición y del Parlamento.

En su momento, el PSOE *no se adaptó bien* a esta situación (ahora actuaría como el PP). Pretendió una fórmula intermedia (entre la negociación sindical y los pactos de partidos), que fracasó y le dio la puntilla en su declive. El PP “ha sabido hacerlo”: pactos con los sindicatos “más representativos” (mezclados con algunos decretos...), que, curiosamente, no le hacen huelga (a diferencia de con el PSOE) e incluso, se pueden romper entre ellos (así las supuestas diferencias internas en CC.OO. y con UGT). En todo caso, que nadie se equivoque, los gobiernos no son ni siquiera jinetes de este caballo del mercado...

Esa liquidación de Secciones (vía art. 41 del E.T., casi siempre pactado con la misma mayoría sindical) conlleva el desplazamiento de centenares de trabajadores a otras secciones y la subcontratación de empresas para realizar el trabajo que antes realizaban los trabajadores de Metro. Es tan numerosa esta contratación que parece una colonización de la empresa Metro por decenas de otras empresas, en cuya punta de lanza siempre están las de seguridad privada (cerca de 700 vigilantes).

Una colonización que recuerda a “un saqueo”, al menos por algunas consecuencias en la calidad del servicio (p.ej. la subida de las tarifas) y en las condiciones de trabajo. De nuevo, en este punto es fundamental el papel de los sindicatos. Los pequeños y locales siguen el ejemplo de los grandes y nacionales: pactar y pactar, tapar y tapar...



El movimiento de parados de Argentina

Los «piqueteros» no ceden. En Jujuy, los trabajadores parados bloquearon las carreteras el 15 de enero bajo una bandera en que se leía «Movimiento de lucha de clases». Al día siguiente, a medida que las protestas se extendían de nuevo a todo el país, miles de personas en la capital lanzaban el slogan: «Queremos 100 000 puestos de trabajo, ya».



Desde la presidencia del general Juan Domingo Perón (1946-1955), la provincia argentina de Jujuy, en el noroeste, disponía de empresas estatales e industrias protegidas, como las del tabaco y el azúcar. Un símbolo de la visión que Perón tenía del país era la empresa Aceros Zapla, una explotación minera y siderúrgica de propiedad estatal. La vida en Jujuy empezó a deteriorarse a finales de los 80, a medida que Argentina comenzaba a reducir sus aranceles y a privatizar. El peor golpe lo sufrió en 1992, cuando la acería de Aceros Zapla redujo su mano de obra, de 5000 a alrededor de 700 personas. El Gobierno, mientras tanto, recortaba el sistema de bienestar de la nación y hacía poco por crear empleo. El índice oficial de pobreza entre los 600 000 habitantes de Jujuy se elevó de un 35% en 1991 a 55% en 1999.

Los trabajadores de Jujuy fueron de los primeros de entre el creciente grupo de los desempleados argentinos en desarrollar una nueva táctica: el bloqueo de carreteras. Uno de sus primeros bloqueos cortó el puente de Horacio Guzmán, enlace principal entre Argentina y Bolivia, la noche del 7 de mayo de 1997. Durante los siguientes cuatro días, las barricadas se extendieron a toda la provincia. La primera respuesta del Gobierno fue la violencia: el 20 de mayo, centenares de trabajadores del azúcar resultaron heridos por el Ejército. Pero cuando los manifestantes resistieron, los funcionarios provinciales acordaron crear más de 12500 empleos y aumentar la ayuda al desempleo.

El bloqueo de carreteras se extendió rápidamente de Jujuy y otras provincias septentrionales a los suburbios empobrecidos de Córdoba, Rosario, Neuquén y Buenos Aires. Los «piqueteros», nombre con el que se conocen los parados manifestantes, se organizan por barrios y municipios. Para evitar las manipulaciones, la ma-

yor parte de los grupos mantienen su autonomía e insisten en que todos los «piqueteros» participen en las decisiones.

Las principales barricadas se han montado alrededor de La Matanza, un suburbio al oeste de la capital, donde viven 2 millones de pobres en medio de centenares de fábricas ociosas de donde en otros tiempos salía todo tipo de productos, de automóviles a textiles. Los «piqueteros» de La Matanza forman el núcleo central de una agitación que no muestra ningún signo de amainar, después de haber acabado con dos Gobiernos argentinos en diciembre. Con unas demandas que van desde paquetes de comida a la renacionalización de industrias, los «piqueteros» son más radicales que los jóvenes de clase media que asaltaron las sucursales de Citibank y Bank of Boston en enero, cuando se hizo público que el bloqueo de los ahorros se mantendría durante meses.

Además, sus barricadas son más estratégicas que las frecuentes huelgas generales argentinas, con las que las federaciones sindicales dan salida al descontento de la clase obrera sin desafiar el orden económico de la nación. Mostrando el poder de los trabajadores «marginales», los parados de Argentina están zandeando ese orden económico, considerado una vez la joya de corona de la élite económica global. Están promoviendo tácticas contra las políticas de mercado libre que pueden emular los pobres de todo el mundo. Están mostrando que el cambio fundamental no viene de los políticos y burócratas, sino de la democracia de base y de la acción directa. Una mayoría de «piqueteros» son en realidad «piqueteras», mujeres cuyos maridos están desalentados como resultado del paro de larga duración.

La primera presidencia de Perón fue seguida por tres décadas de dictadura militar, con solo breves interrupciones de gobierno civil,

incluida la vuelta de Perón en los años 70. Después del último régimen militar, los gobiernos de los presidentes Raúl Alfonsín (1983-1989), Carlos Menem (1989-1999) y Fernando de la Rúa (1999-2001) fueron fieles a la línea marcada por los organismos de crédito multilaterales dominados por el Departamento del Tesoro de EE UU. La «liberalización» del comercio y las privatizaciones que devastaron Jujuy y La Matanza crearon ciudades fantasma en todo el país, y los drásticos recortes en los gastos sociales perjudicaron a todos aquellos que no podían permitirse una enseñanza y una atención sanitaria privadas.

Para empeorar las cosas, el Gobierno adoptó políticas monetarias que llevaron a una especulación desenfrenada y a la fuga masiva de capitales. Una recesión que venía gestándose desde 1997, se convirtió en el año pasado en una auténtica depresión, creando la mayor concentración mundial de trabajadores industriales parados. La tasa de desempleo oficial del país alcanzó el 18,3%, una cifra que los economistas independientes consideran que está muy por debajo de la real. En algunas ciudades, cuatro de cada cinco trabajadores carecen de trabajo decente. El índice oficial de la pobreza de la nación ha alcanzado una cifra record de 44%, el doble que en 1991.

Los sindicatos argentinos, como sus homólogos norteamericanos, culpan de su creciente pérdida de protagonismo a la desaparición de empleos industriales. La más antigua de las tres federaciones sindicales principales es la Confederación General de Trabajadores (CGT), que colaboró con la última dictadura y se ha aliado desde entonces con cada uno de los gobiernos. Otra es la CGT-Moyano,



que organiza huelgas generales y utiliza una retórica populista, pero sólo presiona al Gobierno en asuntos de escasa importancia, y negocia a espaldas de los trabajadores.

La Central de Trabajadores Argentinos (CTA) es más progresista. Liderada por un sindicato de funcionarios. La CTA se ha comprometido con los parados y plantea cuestiones estructurales, pero tiende a iniciar acciones militantes para luego retroceder y entrar en negociaciones a puerta cerrada.

Las tres federaciones tienen una trayectoria basada en lealtades personales hacia sus burócratas, muchos de los cuales cobran sueldos

comparables a los de los altos funcionarios argentinos. Las tres mantienen lazos estrechos con los dos partidos principales: el Partido Justicialista de Menem (peronistas) y la Unión Cívica Radical (UCR) de Alfonsín y de la Rúa. Estos intereses explican por qué las huelgas generales, más comunes en Argentina que en cualquier otro país, siguen siendo asuntos de un solo día, sin ocupación de empresas o cualquier otra movilización estratégica. Los jefes sindicales prefieren una cita de media hora en el Ministerio de Trabajo, un comité tripartito de apoyo a las empresas y los programas de austeridad, que amortiguan la situación garantizan la «gobernabilidad».

Ningún jefe sindical está dispuesto a chapatear en el barro de una «villa miseria»

La organización desde la base a partir de los barrios está en auge en toda América Latina. En la república dominicana, los pobres urbanos luchan por seguir teniendo electricidad. En Bolivia están trabajando con los sindicatos contra la privatización del agua potable, etc. Esa organización de barrio se entrelaza con los fuertes movimientos rurales de Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, México y Paraguay.

LOS PIQUETEROS Y LAS BARRICADAS

En muchos países, la táctica más efectiva es la barricada. El tráfico se acumula, los camiones no pueden moverse, las fábricas no pueden obtener suministros, y las grandes explotaciones agrícolas no

pueden mover su grano. Una barricada bloquea tanto los insumos como los productos acabados. Como una huelga debilitante, impide a la élite la acumulación de beneficios, ralentiza el cambio de divisas, recorta los ingresos por impuestos que permiten que el Gobierno pague su deuda.

Con esta potente táctica, los «piqueteros» argentinos han impulsado una agenda amplia. En una barricada típica, se exige la liberación de militantes encarcelados y la retirada de la policía, se piden paquetes de comida, empleos con subsidios estatales, salarios decentes, subsidios de des-

empleo, financiación de siembras, e inversiones públicas en agua, electricidad, calles pavimentadas e instalaciones sanitarias.

Los parados argentinos practican una democracia desde la base. Todas las decisiones, se toman colectivamente en asambleas abiertas a nivel de barrio o de localidad. Una vez que se elige una carretera, la asamblea organiza el apoyo en la vecindad de la carretera. Centenares e incluso miles participan: montan tiendas y organizan ollas (comedores) populares.

El Gobierno, por miedo a que se desencadene una batalla, generalmente decide negociar. Los trabajadores desempleados exigen que las negociaciones se desarrollen en el lugar de la barricada, de modo que todos los «piqueteros» puedan participar. Si el Gobierno se aviene a proporcionar empleo, los parados distribuyen los puestos de trabajo de acuerdo con la necesidad familiar y la participación en el bloqueo. Los «piqueteros» han aprendido por experiencia que el envío de representantes para negociar a una oficina del Estado en el centro de la ciudad da como resultado que las personas asistentes a la negociación, sus parientes y amigos, obtienen trabajo, pero no necesaria-

No hay un liderazgo reconocido para todo este movimiento de los barrios

mente los demás.

Las movilizaciones de «piqueteros» en algunas zonas han quitado el poder de las manos de los funcionarios locales, creando zonas cuasi liberadas. En una ciudad del noroeste, General Mosconi, los trabajadores parados han elaborado una «economía paralela» de más de 300 proyectos, que incluye una panadería, huertos biológicos, plantas de depuración del agua y centros de atención médica primaria.

Cuando el Gobierno congeló las cuentas de ahorros, el 3/12/01, en las dos semanas siguientes, se realizaron manifestaciones masivas y se organizó el saqueo de supermercados y de choques mortales con las fuerzas de seguridad. El 19 de diciembre, de la Rúa anunció un estado de sitio durante 30 días, que decenas de miles de residentes de Buenos Aires desafiaron, saliendo a las calles apenas unos minutos después de su discurso. La agitación dio paso a una rueda de presidentes, hasta que el Congreso nombró presidente, el 1 de enero, al peronista Eduardo Duhalde.

Pero los «piqueteros» no ceden. En Jujuy, los trabajadores parados bloquearon las carreteras el 15 de enero bajo una bandera en que se leía «Movimiento de lucha de clases». Al día siguiente, a medida que las protestas se extendían de nuevo a todo el país, miles de personas en la capital lanzaban el slogan: «Queremos 100 000 puestos de trabajo, ya».

James Petras

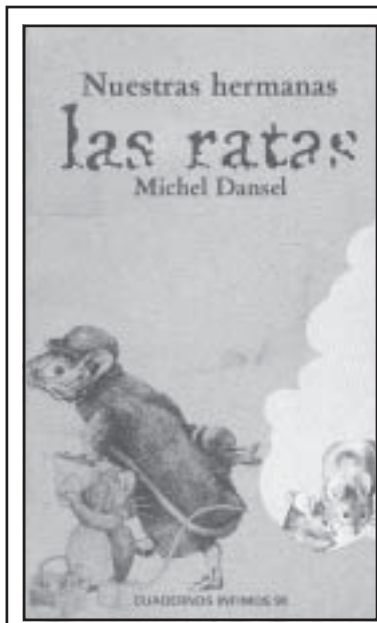
LIBROS Y OCIO



LA RATA. Andrzej Zaniewski

Andrzej Zaniewski es un escritor polaco (Varsovia, 1940) que escribió esta novela en el año 1979. Curiosamente, en su tierra natal no fue publicada hasta el año 1990, traducida del checo y una vez alcanzado el gran éxito que le depa-
rá por el oeste europeo. Esta novela que recomendamos relata el itinerario de la vida de una rata. Un viaje circular, desde el lugar y el momento de su nacimiento hasta su muerte en el mismo punto del que partió. Una vida que es un viaje continuo, donde los cambios de lugar de residencia están estrechamente vinculados a los cambios y las experiencias vitales. También es un viaje circular porque esta rata —

cualquier rata- recorre el mismo itinerario que las demás ratas. En la vida y en la muerte, en la lucha y en la alimentación. LA RATA... o el aprendizaje por la muerte, de los demás y de uno mismo. Y, por supuesto, por el encuentro con nosotros, con el ser humano. Un encuentro temido, pero que puede ser letal para el ser humano. Esta novela no podrás abandonarla tras la lectura de su primera palabra... Casi 130 páginas que leerás apasionadamente y entre las que más de una vez te verás parado, mirando a tu alrededor, tal vez sintiendo la presencia de estos animales o quizá notando similitudes entre su sociedad y la nuestra.



El único animal del que el ser humano jamás podrá deshacerse es la rata. Donde quiera que vaya un ser humano tendrá a su alrededor miles de ratas; piense lo que piense sobre ellas, sienta lo que sienta por ellas, a pocos metros de él ellas estarán. Así M. Dansel trata de convencernos para ver a las ratas como "nuestras hermanas" y usa la comunidad de "Ratópolis" para describir mordazmente a sus contemporáneos en su novela *Nuestras hermanas las ratas* (1977). En la que también se refiere a su historia, sus leyendas, sus misterios...

Seguridad de los trenes «Boa»

Test de calidad del cristal frontal

Los trabajadores venimos observando, entre sorprendidos y obnubilados, la evolución tecnológica de esta empresa. Atónitos, en todo caso; pues conviven la MBT (¡que casi nos hace añorar la BP!), las Euromettas (muchas de ellas son "singulares tecn o a t r a c a d o r e s"), superordenadores en el CPD (Campo de las Naciones), la tecnología del "pentágono" en Alto del Arenal (¡si la hubieran tenido en U.S.A. el 11-S...!), con mandos de estaciones llevando a la espalda mochilas cargadas de euros, etc.

Ahora han llegado los famosos "trenes boa", con el mantenimiento subcontratado por mucho tiempo y, en este momento, representan la alta tecnología en Metro de Madrid, S.A. y, como viene acostumbrándonos el gobierno de la Comunidad, seguramente sea la mejor tecnología en el transporte de todo el Estado.

Pero, según hemos averiguado, estos responsables del Transporte quieren lo mejor de lo mejor para Madrid. Como estos trenes circularán también a cielo abierto y a gran velocidad, han contratado la ejecución de un control de calidad pionero en Europa: el test de calidad de los cristales (frontales), según lo aplica la U.S. Federal Aviation Administration (U.S.F.A.A.), órgano de la aviación civil de los Estados Unidos de Norteamérica (U.S.A.).

¿Qué sabemos de estas inspecciones en la aviación U.S.A.? Más bien, poco. Por nuestra parte, indagamos a través de internet y hemos leído titulares de varios periódicos, que coincidían en calificar el nuevo sistema de evaluación de la resistencia del vidrio de las cabinas de las aeronaves como "test definitivo" para la seguridad durante el vuelo. La primera prueba la hicieron el 12 de abril de 2000.

A continuación explicamos cómo se practica dicho control de calidad, y sobre el cual ya hemos tramitado un escrito dirigido al Comité de Seguridad y Salud, para que la empresa informe sobre su desarrollo, aplicación, riesgos, etc. Aunque, como en otras ocasiones, aún no lo han hecho.

Este sistema de evaluación de la resistencia del cristal es muy sencillo y se aproxima, todo lo que permite la legislación civil, a la situación real del riesgo de rotura. El sistema consiste, básicamente, en una especie de cañón que lanza un pollo (lógicamente, no está vivo) contra el cristal de la cabina del tren en circulación (o del avión en vuelo) a máxima velocidad. Este lanzamiento reproduce exactamente el impacto de un ave contra un avión en vuelo (en nuestro caso, el tren a cielo abierto y a máxima velocidad).



Según los representantes de la empresa americana, en U.S.A. se han realizado 2.150 pruebas con aviones, que validan este test de calidad ("chicken test", como se llama coloquialmente).

A partir de las informaciones que se han filtrado, desde principios de febrero de este año, la empresa ha realizado una serie de pruebas experimentales, con los nuevos trenes "boa", en las proximidades de Cuatro Vientos, observando, sorprendentemente, que todos los cristales de los trenes se rompían. También a primeros de ese mes los trabajadores de Mantenimiento de Material Móvil acudieron a esta zona por el descarrilamiento de un tren. Por ello, hemos requerido a la empresa que informe sobre la relación entre ambos sucesos.

Ante el resultado negativo de las pruebas con los cristales, y sorprendidos por la repercusión que pudiera tener, los responsables del transporte de la Comunidad se dirigen a la U.S.F.A.A. y le exponen el problema, quedando a la espera de que les den la solución.

Antes de cerrar la edición de esta publicación, nos hemos enterado que la U.S.F.A.A. ha respondido a la petición de estos responsables enviando un breve telegrama con el siguiente mensaje: solución al problema-STOP-descongelen los pollos-STOP.

Lo que no hemos conseguido aclarar aún, es si existe relación entre estas pruebas y el descarrilamiento del tren atendido por los compañeros de Mantenimiento.



"LA POLÍTICA ES EL ARTE DE BUSCAR PROBLEMAS, ENCONTRARLOS, HACER UN DIAGNÓSTICO FALSO Y APLICAR DESPUÉS LOS REMEDIOS EQUIVOCADOS"
Groucho Marx

(PERO... SI SOLO TE HE PEDIDO PRESTADOS CUATRO CENTIMOS)

ARRR, IMPOSIBLE. LOS CÉNTIMOS VIENEN EN BOLSONES CON 20 BOLSITAS DE 200 CÉNTIMOS CADA UNA PREGUNTA EN MONEDAS

BUNKER
CAVANILLES

CASA CUARTEL

TODO POR LA PASTA

JE SE VAN A REIR AGUT EL OPERARIO AL MONTAR EL PROGRAMA DESE DEL EURO RESULTA QUE HA CONFUNDIDO LA BROCA DEL 7 CON LA BARRENA DEL 12, PERO CON UNOS RETOQUES NO SE NOTARÁ NADA

ESTOO... EDUARDO... ¿CÓMO PINTAN AQUÍ EL GÓTERA Y EL OTILIO?

TRANQUILO ALBERTO, QUE INDRÁ ES UNA EMPRESA DE TODA SOLVENCIA Y PROFESIONALIDAD

SOY VICECONSEJERO DE OBRAS PÚBLICAS, DIRECTOR DE METRO. PERO NO TENGO NADA QUE VER CON EL BOCA, FEA INGLUSIDOR, QUE USTED DICE... ¡DEJEME EN PAZ O LE MANDO DAR DE LA TIGAZOS!

PERO, SE, DIRECTOR GERENTE, ¿CÓMO SE LE OCURRE DECIR QUE VA A PEDIR RESPONSA BILIDADES A INDRÁ?

PUE UN DEBLIZ, NO ENTENDO COMO SE HA PUESTO ASI CORTES

ESTO... AVISEME CUANDO SALGA DEL EDIFICIO QUE TENGO LOS BRAZOS QUE NO ME LOS SIEN TO

¿CÓMO CURRA TODA ESA GENTE! ¡BRAVO MACHA CONICIA QUE SE DEDICA LA SECCION ESTA?

ARRR, LA MEHOS TENIDO QUE REFORZAR ENTERAMENTE, SE LE DICAN A PREPARAR LOS JUICIOS POR LAS DEMANDAS QUE NOS PONEN LOS DE SOLIDARIDAD

Y CON LA MANO EN EL CORAZON YO OS DIGO: SOLO SE QUE NO SE NADA

NO, EL SR. CROMENOS NO SE PUEDE PONER ESTA PREPARANDO SU REUNION CON LOS SINDICATOS

¡¡¡NO NINIAJA, A CALA YA PRUEBA, A CALA YA PRUEBA DIGAAN

PERO, ¿CÓMO? NI GENUFLEXIONES, NI BESAMANOS... ¿EE QUE NO SABE QUE SOY EL COORDINADOR LLONGUERAS?

NO, NO, ESTA TAMPOCO ES LA IMAGEN QUE QUEREMOS PARA NUESTROS ASSESORES COMERCIALES DEL METRO SUR

¿NO SERÁ UNA DE ESAS REVOLUCIONARIAS DE SOLIDARIDAD OBRERA?

¡ES LA LECHE, VIENE UNO REVENTAO DE DAR CAMBIO A LOS VIAJEROS Y VA Y SE ME ROMPE LA PUTA SILLA!

NO TE ENTERAS BOBVERON, LA SILLA NO SE HARTO SE TRATA DE UNA SIMPLE OMISION EN SU SISTEMA OPERATIVO

DELIRIUM TREMENS... PERO SI ESTE HOMBRE NO DEBE!

NO, PERO RELEYO 10 VECES LA ULTIMA CIRCULAR DE LA UGT INTENTANDO COMPRENDER LO QUE DECIAN

¡TUSI QUE SABES LINUX! PUES A VER SI APRENDES Y TE DEJAS QUE ME VOY DE REPARTO

¡POBRECILO, MENUDA IMPRUDENCIA!

ENTONCES HAGO CINCO COPIAS DE LOS CUADROS, PERO... ¿ESO QUIERE DECIR QUE ALGUN SINDICATO SE QUEDA SIN COPIA? CLARO, CLARO ME HAGO UNA IDEA DEL SINDICATO QUE ES EL MISMO DE SIEMPRE, NO?

¡ESTAN CECUROS DE QUE ESTA PRUEBA ES NECESARIA PARA EL CURSO DE TRENEO! ¡PUES CLARO! NO QUIEREMOS GENTE VERGONOSA, IMAGINATE QUE TIENES QUE LLEVAR UN TREN DE LOS DE CABINA TRANSPARENTE Y TODOS LOS VIAJEROS TE ESTAN MIRANDO

ASI QUE ECHANOS A LOS ROJOS DEBO DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TENER NOSOTROS UN LIBERADO MAS Y NO NOS CAPACES ENTRE LOS DOS DE REDACTAR NI UNA SOLA DENUNCIA?

PERO, ¿QUÉ PODEMOS DENUNCIAR? ¿Y SI LA DIRECCION SE LO TOMA A MAL Y SE ENFADA, QUÉ?

¡¡¡FLAMECULOS PACTISTAS, VENDEOBREROS, SOCIOLISTOS, MEAPILAS, VENID AQUI!

MIRA QUE LO DIJE, DEJADEN PAZ AL ABUELO ¡TANTO PABLO IGLESIAS POR ALLI, PABLO IGLESIAS POR ALLI...!

CALLAY CORRE TXAC TXAC

AVE MARIA PURISIMA ¿HAY ALGUIEN AHI? SOY UN AFILIADO

¡NIELECC! CERRADO POR DESUSO

NIEBLA, FANIO, DEJAD DE ESCONDEROS BAJO LA MESA, PARECE QUE LO PEOR DE LA MOVIDA DEL EURO YA HA TERMINADO

¿SEGURO? PUES, VENGA, UNA CIRCULAR HABLANDO DE LA PROFESIONALIDAD DE ESTACIONES Y BLA, BLA, BLA... SOMOS LIBRES DE VENDER NOS AL MEJOR POSTOR

ME COMUNICAN QUE EL CANTINERO PITALGO ESTA EN EL HOSPITAL ¿TUDODAS QUE LE PASA?

¡¡¡RUJACION DE LOS METACARPANOS, ROTURA DE PALANQUES... PARECE QUE APLAUDIO TANTO EN EL CONGRESO DEL PPI... EN ESTE ESTABLECIMIENTO SE PROHIBE EL CANTO EL DIA Y HABLAR DE TRAIT CA

¡¡¡A VER QUIEN HA ESTADO TOCANDO MI MAGUINA DE CALCULAR! EL ABACO ES QUE EL LUNES LE DI UN PORRAZO SINGLERERY PUSE LAS BELITAS LUEGO A D.O

¡EL LUNES! ¡MALDICIÓN! PERO ENTONCES LAS ESTADISTICAS SOBRE LAS OBRAS DEL METRO SUR QUE ME PUFERON EL MARTES ¡¡¡JOGER, ME VAN A MATAR!

BOTELLO DE USO

INSTRUCCIONES

MAL

BIEN?