

CONTRAMARCHA



SOLIDARIDAD OBRERA



Sección Metro: C/ Valderribas, 49. 28007 Madrid

Tfno. exterior 91.379. 87. 33 Tfno. Interior 8733 y 4236

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

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

Nº 3 ENERO-FEBRERO 2000

D. LEGAL M-15919-1999

COSTE: 100 PTS

BEEE, BEE,... ¡ASÍ NOS QUIEREN VER!



NI TE RESIGNES, NI TE QUEDES EN LA QUEJA...

¡ORGANIZATE PARA DEFENDERNOS JUNTOS!

SOLIDARIDAD OBRERA



Sección Sindical de Solidaridad Obrera en Metro de Madrid

E-mail: sobrero@nodo50.org

Abogados Laboralistas

Paula Zapatero

J. Gabriel Antón

Asesoría Jurídica, previa
petición de cita en la

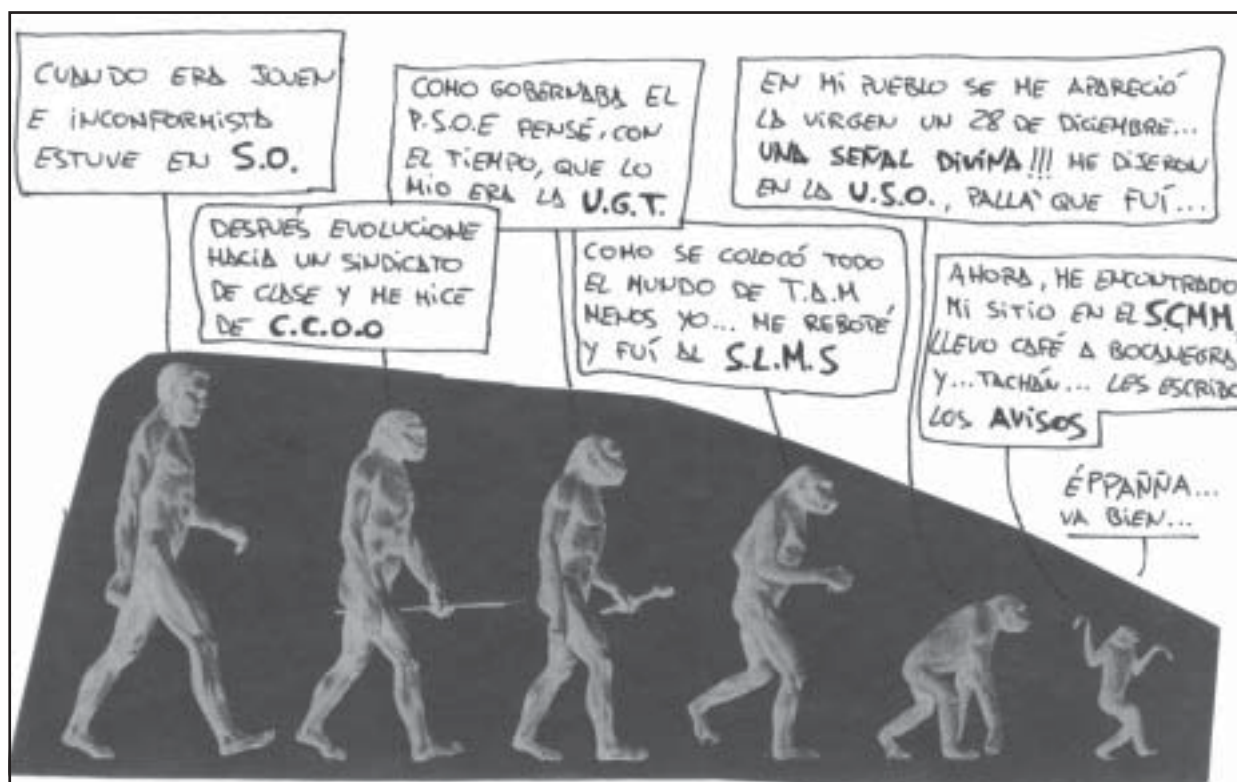
Sección Sindical de Metro

C/Valderrribas, 49

Tfno.91.379.87.33

SUMARIO

Editorial	3
Ampliación de Horarios V/S	5
El Laudo sobre el FAS	7
Póliza de Seguro de Vida	9
Expediente de Disminución de Facultades	10
Accidentes de Trabajo	11
Antifascismo	13
Comité de Seguridad y Salud, año 1999	14
Jornada de Trabajo	17
Cartas a la Redacción	18
¡¡Bienvenidos al Cirque du Soleil!!	21
La Prospe Resiste	22
La Guerra del Pan	23
El Ecocapitalismo...	24
Libros	26
Cine y Proletariado	27
Rue Cavanilles Valderrribas	28



Historia de un "gran" dirigente sindical

¿EXPLOSIÓN DE LUCHADORES O DESFILE DE VIVIDORES?

La memoria histórica es frágil. Para los trabajadores esta fragilidad es trágica. Por ello, queremos refrescarla desde el inicio de este CONTRAMARCHA. Hace dos años por estas mismas fechas un tercio de la plantilla llevaba a sus espaldas el peso de la lucha por el convenio de todos.

Esa lucha desigual contra la Dirección de la empresa, el Gobierno de la Comunidad, los aparatos del Estado y los sindicatos traidores (SCMM, USO, a partir del 12 de febrero la UGT de Edu, y el posterior descuelgue del SLMS) fue punto de referencia y ejemplo a seguir para miles de trabajadores de otras empresas y sectores de la producción.

Los grandes piquetes recorrían el Metro llamando a la lucha mientras algunos personajes como Javier Gómez (SCMM), salían continuamente en los medios de comunicación difamando a quienes en la lucha se jugaban su puesto defendiendo los puestos de trabajo, el FAS, las categorías, la normativa, las condiciones de trabajo y la dignidad de TODOS. Que si «son de Jarrai», que si «agreden a los compañeros» (el montaje con la agresión sufrida por el compañero Jesús Cerdeño fuera de las horas de paros, fue de órdago). Incluso aquel *ejecupijo* acudió a la Asamblea de Madrid a defender las posiciones de la Dirección sobre el conflicto y sobre el FAS. Una situación muy dura de la que deberíamos extraer lecciones. Sin embargo, en la actualidad, a un año vista del próximo convenio, la situación no parece haber mejorado, la división si cabe se ha agudizado y, al río revuelto, surgen «nuevos» sindicatos.

El convenio en vigor aún tiene puntos importantes abiertos (FAS, Creación de empleo, etc.). El panorama sindical ha cambiado y en nada se parece al que había al finalizar la negociación del pasado convenio 97-2000. Lejos de agruparnos todos los trabajadores se está dando una atomización sindical sin precedentes. Veamos como está la situación sindical en comparación con entonces:

- CC.OO.- Nada tiene que ver su actual línea sindical, sus relaciones con la Dirección, con los demás sindicatos, etc., con lo mantenido durante la negociación del convenio. El pacto alcanzado con el sector oficial y el giro sindical correspondiente les ha llevado a una posición de encuentro con la Dirección de Metro, aunque ésta en nada haya cambiado. Ahora ya todo es negociable y abordable (FAS, Artículos 41, Ampliación de horarios, etc.). Van de la mano del Sindicato de Conductores a todas partes, que tampoco ha cambiado nada en absoluto.

- UGT.- Todavía permanece la misma ejecutiva que relevó al ínclito Edu. Ha habido una ligera depuración interna, hace unas semanas, aunque sigue sin aclararse algunos temas. Como, por ejemplo, si la Presidenta del Comité habla como UGT o a título particular, o si es una nueva estrategia sindical el que la otra delegada de Movimiento haga horas extraordinarias en sus días libres (emulando al castigado Corlabán).

- SLMS.- Tras la firma del Pacto con Edu la ejecutiva fue muy contestada y permaneció unos meses «en funciones». Después han roto su silencio para continuar como siempre, al sol que más calienta.

- SCMM.- No han cambiado de posición: *loquedigalampresa*. Ni la pérdida de un delegado en el Comité, ni la elección de «nueva» ejecutiva han servido para que varíen sus malas artes. Aparte de difamar a Solidaridad Obrera, cada vez que abren la boca el *sibwana* a la Dirección sigue siendo su máxima en todos los temas.

- USO.- Desapareció. *Lostengoacojonaos* va diciendo por ahí de nosotros el único delegado que les consiguió la empresa en el Comité. Están rebajados de Asambleas.

- STMM.- Tras haber logrado un delegado en el Comité partiendo de la nada, han vuelto a su origen. Es decir, a la nada. Sólo acuden si les llama la Dirección, como para el FAS, y firman *sin decir ni mu*. Ni una sola propuesta en ningún tema. No tienen posición ni línea sindical alguna porque afirman que cada técnico es un mundo y que cada uno va a lo suyo.

- CCTT.- Luis González, después de años como máximo responsable de CC.OO (Secretario de Organización), *partió las peras* y se ha lanzado como un charlatán de feria a difundir rumores, bulos interesados, propuestas demagógicas y fantasmagóricas sobre cualquier tema, pero sin iniciar ni una sola acción. De momento sólo provocan enfrentamientos, división y desorganización para autojustificarse y utilizan cualquier acto o reunión para insultarse con su anterior sindicato.

- Sindicato de Estaciones. SEMM- Hace cinco años algunos de ellos se presentaron a las elecciones sindicales como CSIF y ante el fracaso desaparecieron del mapa (y mira que han pasado cosas desde entonces). Ahora han vuelto a aparecer con algunas bajas y nuevos fichajes, su actual líder formó parte de la ejecutiva de Edu en la UGT. No sabemos por cuanto tiempo estarán en escena esta vez. Tampoco aportan propuestas ni emprenden ninguna medida sindical o jurídica. Sólo hablan en el vacío e intentan mirarse en el espejo del SCMM, como ya han hecho la USO y el STMM.

Con estos mimbres va a ser difícil hacer UNIDAD alguna y menos aún enfrentarse a la Dirección y al Gobierno de la Comunidad. O los trabajadores de Metro asumimos nuestra responsabilidad, cada uno la suya, y reforzamos ampliamente Solidaridad Obrera o estaremos en muy malas condiciones para enfrentarnos a las próximas negociaciones. Si no retomamos la situación nuestros puestos de trabajo, nuestras normas y condiciones de trabajo estarán otra vez en peligro. No se olvide que los sindicatos los forman los trabajadores, no surgen de la nada, hace falta el apoyo de cierto número de trabajadores. No te lamentes, no te quedes en la queja: ORGANÍZATE para defendernos juntos.



LA AMPLIACIÓN DE HORARIOS EN V-S

A finales de noviembre pasado el Consejero de Transportes de la Comunidad, Sr. Cortés, salió a los medios de desinformación anunciando que a partir del 7 de enero se ampliaría el horario de servicio de metro una hora más (hasta las tres de la madrugada) tratando de "ayudar a los jóvenes que salen de copas los fines de semana y regresan a su casa al volante".

Para Solidaridad Obrera esta medida no es más que un parche electoral, pues todos sabemos que por ampliar una hora el servicio no se palió la carencia de transporte público en las madrugadas de los fines de semana. Así, no nos oponemos a la ampliación de horarios de servicio, pues supone, objetivamente, creación de empleo, pero mantenemos nuestras dudas sobre la eficacia de esta medida.

Las "negociaciones" con la dirección de Metro no empiezan hasta el 20 de diciembre por voluntad de la empresa. Eso sí, una vez que comienzan la dirección advierte que deben concluir antes del 31 de diciembre. Se mantienen siete reuniones, en ese periodo, entre la Comisión Permanente del Comité y la dirección sin acercar posiciones, pues la dirección quiere acordar la medida a cambio de nada. Desde la parte sindical se mantienen tres ejes fundamentales: Creación de empleo, que afecte a todos los trabajadores por igual, y que se compensase en días libres (para Solidaridad Obrera el doble del tiempo realizado, tres días año además de los otros tres de regularización) y económicamente.

La última oferta de la Dirección, en la reunión del 31 de diciembre, no resuelve nada. En cuanto a creación de empleo únicamente se comprometen al pactado en convenio para "después del verano", nada de compensación económica y nada de compensación en días libres (pues se limitan a respetar la jornada de 1.665 horas y se librarían 3 días por regularización). Además, no todos los trabajadores estarían afectados, quedando excluidos, por ejemplo, agentes de taquilla, subalternos, oficiales polivalentes, ayudantes de estaciones...

Esta reunión termina a las 12 de la mañana y la dirección afirma que tomará medidas unilaterales el lunes siguiente, 3 de enero, y que antes de dar salida a las circulares correspondientes se pondrá en contacto con el comité para ver si le aportábamos una propuesta "aceptable", en cuyo caso nos volveríamos a reunir de manera urgente.

El mismo viernes el secretario general del Sindicato de conductores, Moris, se pone en contacto con los "máximos responsables" de SLMS (E.Nieva), UGT (V.Álvarez) y CCOO (J.L.Silván) para "dar una salida negociada con una mayoría suficiente" (tal y como confiesa públicamente en la asamblea del 4 de enero). Los cuatro sindicatos se citan con la dirección para el lunes 3 de enero a las 10 horas.

Ni el fin de semana, ni el propio lunes, nadie se dirige a Solidaridad Obrera para comunicarle el inicio de estas nuevas negociaciones, y cuando un delegado de este sindicato pregunta, reiteradamente a lo largo de la mañana,

en los locales de CC.OO. si ha llamado o no la empresa al secretario del comité, se nos dice que no y que no saben donde está Silvan.

Los cuatro sindicatos citados presentan una propuesta de cierre a la dirección y en sucesivas reuniones, tres a lo largo del día, aclaran posiciones. A las 19.30 h. mantienen la última reunión, la dirección acepta la propuesta y es entonces cuando UGT se echa atrás y CCOO afirma que "si UGT no firma, nosotros tampoco".

El día 4 a primera hora nos reunimos por octava vez para este tema comisión permanente-dirección y es en esta reunión en donde la dirección destapa lo ocurrido el día anterior y entrega un «Borrador» de acuerdo con las medidas recogidas supuestamente en la orfeta de cierre de los cuatro sindicatos y aceptada por la dirección.

El acuerdo o "borrador" llamese como se quiera, es impresentable:

- * Un acuerdo totalmente descompensado que no afecta por igual a TODOS los trabajadores de movimiento, ni siquiera por igual a todos los trabajadores de una misma categoría.

- * La creación de empleo aparece en una cláusula ambigua, no concretándose la cuantía del mismo y se pacta que se iniciaría en Mayo.

- * No hay compensación alguna en días libres pues sólo se regulariza la jornada a las 1665 h/año que tenemos en la actualidad según convenio (los tres días correspondientes se darían al igual que los PAP's cambiándose los cupos).

- * Se establecen conceptos nuevos, ambiguos y peligrosos (prima de "disponibilidad") de los que no se saben las repercusiones de futuro que pueden tener, "disponibilidad para realizar horarios flexibles" con una cantidad económica ridícula, de 500 a 550 ptas. por día efectivamente trabajado.

- * Por último se vincula todo lo acordado al mantenimiento efectivo de la prolongación de horario de servicio, es decir que si deciden retirar esta medida todo lo pactado quedaría sin efecto.

La asamblea rechaza contundentemente lo acordado y los que llaman al miedo, "después no os lamentéis", sufren un duro correctivo. Todos los sindicatos afirman que respetarán lo decidido en asamblea por los trabajadores.

La medida no puede ser aplicada, por tanto, para el 7 de enero como había anunciado el Sr. Cortés, saliendo este personaje nuevamente a los medios de desinformación afirmando que tiene "fe, voluntad y fuerza" para poner esta medida en marcha. Días después reactiva el tema en la prensa, dándose un plazo de cuatro meses para que la prolongación de servicio se ponga en marcha. Cortés destapa en esta ocasión lo ocurrido en las reuniones secretas, afirmando también que "en ningún caso se rebasará la cota ya aceptada" y que UGT y CCOO tienen que volver a su propuesta.

Al día siguiente, 13 de enero, la dirección envía un escrito al comité y a todas las secciones sindicales "iniciando un periodo de consultas de 30 días en aplicación analógica de lo previsto en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores", con la intención de aplicar la ampliación de horario y anexa el escalafón completo de las categorías de Conductor, J. de Circulación, J. de Sector, J. de Vestíbulo, Agentes de Taquilla y Gerentes "potencialmente afectados por esta medida".

Tras la traición sindical habida va a ser muy difícil que podamos participar en unidad con estos sindicatos en las negociaciones que se puedan dar. Solidaridad Obrera, para conocimiento de todos, hace públicos sus objetivos para el caso de la ampliación de una hora nocturna, tal y como ya hemos publicado en varios avisos:

1º Que afecte a TODOS los trabajadores de Movimiento por igual, en lo bueno y en lo malo .

2º La creación de empleo debe de ser inmediata.

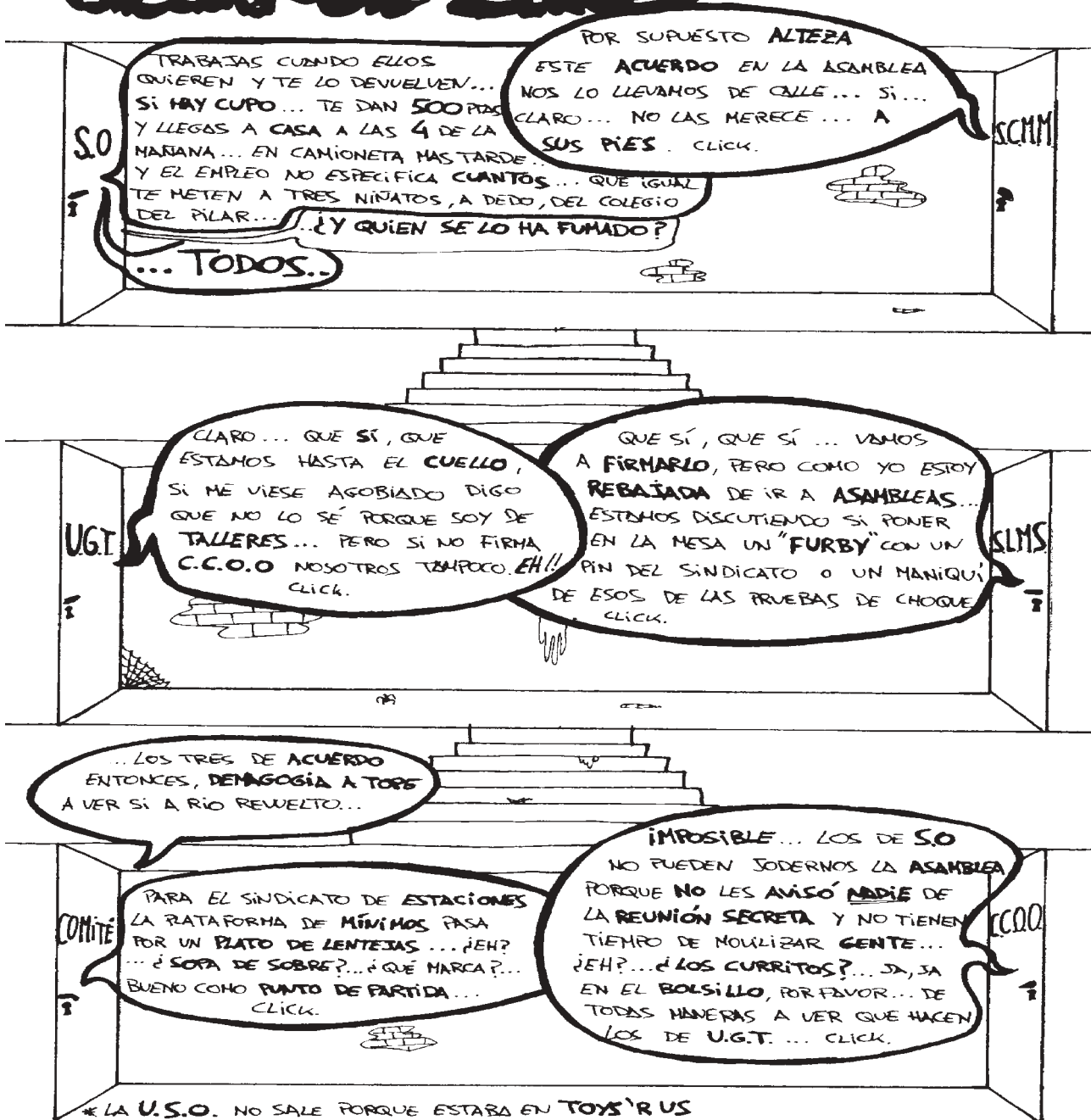
3º Que se compense en días libres con el doble del tiempo ampliado, tres días por regularización más otros tres por compensación, eliminando los débitos en conductores.

4º Se compense económicamente, pero no de manera simbólica.

Si se quisiese abordar realmente la problemática del transporte público en las madrugadas de los fines de semana, proponemos que se preste servicio durante las 24 h. con el establecimiento de los correspondientes turnos de Noche y la consiguiente creación de empleo.



MONOPOLIO STREET



EL LAUDO SOBRE EL FAS AÚN NO HA FINALIZADO

En el asunto del Fondo de Asistencia Social (FAS), ya desde el inicio, se han constatado dos cosas fundamentales: la mayoría de la representación de los trabajadores apenas sabía de qué se trataba y como consecuencia, gran parte de los trabajadores desconocía o tenía ideas erróneas. Basta revisar, por ejemplo, los avisos y publicaciones de los diferentes sindicatos desde hace dos años, para constatar la despreocupación y/o ignorancia reiteradamente demostrada por algunos.

Esta situación, generada por la **irresponsabilidad sindical de una mayoría de las ejecutivas sindicales**, causó un ambiente propicio a la difusión de rumores falsos (principalmente por los sindicalistas a sueldo de la dirección), y lo más preocupante, un sentimiento de apatía generalizada entre los trabajadores por los derechos que muchos desconocían o no valoraban que tuvieran. Hay que estar permanentemente preparado, con información actualizada, para poder enfrentarse en condiciones a la dirección. Porque la empresa sí que dispone y prepara a "profesionales" para tratar de engañarnos.

Desde Solidaridad Obrera, en estos dos últimos años, a través de más de 60 avisos, 6 Contramarchas, decenas de asambleas parciales en diferentes recintos, dependencias, cabeceras, etc, **hemos tratado de impulsar el conocimiento, la preocupación y la necesaria movilización**. Sería deseable que cada trabajador se detuviera a analizar tranquilamente cómo ha ido evolucionando este tema desde mayo 1997, cuál ha sido la actuación de cada fuerza sindical y, sólo así, llegará a comprender el por qué de la situación actual. La empresa, está claro, desde el inicio ha contado con aliados e infiltrados, de sobra conocidos, entre los Sindicatos (principalmente USO y SCMM).

Cuando en mayo de 1997 la dirección puso sobre la mesa de la Comisión Negociadora del Convenio su pretensión de extinguir el FAS, desde Solidaridad Obrera supimos ver la magnitud de su pretensión y, desde entonces, luchamos porque eso no ocurriera. Otros (SLMS-UGT.SLMS-SCMM) sólo estaban enfrascados (negociando a hurtadillas) en ofertar a la empresa una propuesta de reclasificación en grupos profesionales, en contra de la decisión de los trabajadores.

Más tarde, se descolgaron el SCMM y la USO y se dedicaron a negociar a espaldas de todos los trabajadores la eliminación del FAS. Sólo externalizarían los compromisos con los jubilados (sin revalorización, ni actualización) y un montante (aprox. 4 millones si se jubilaban a los 60 años) para los activos cotizantes antes de 1967. Nada se recogía para los trabajadores cotizantes después de 1967, ni del Seguro Colectivo de Vida (372.000 ptas. por trabajador), ni de la Incapacidad Permanente Total (IPT), ni de los complementos de Viudedad. Vaya par de negociadores.

Firmaron el primer Pacto de Eficacia Limitada (marzo del 98) y lo que se convertiría en la Cláusula 20ª del Convenio. La Comisión Técnica del FAS que se estipulaba en el Convenio funcionó de junio a octubre 98. Estos dos sindicatos no hicieron propuesta alguna, sólo estaban para escuchar y chivarse; al final dieron la espantada.

Esta etapa finalizó sin acuerdo ya que la dirección ofertó: externalizar compromisos con jubilados sin concretar las condiciones, 3 millones para los activos cotizantes antes de 1967 que se jubilasen a los 60 años, 0 ptas. para el resto de activos, no se hablaba del Seguro Colectivo de Vida, no se mencionaba la IPT, ni se recogía el complemento de Viudedad. Y una mayoría lo consideramos totalmente insuficiente. Desde entonces los de siempre no cesaron de reprocharnos que no aceptásemos la propuesta empresarial. En su aviso 4/2000 el SCMM inventa cifras y sucesos: mentir es lo suyo.

Empezó el proceso arbitral y, como antes, los sindicatos vasallos de la dirección no aportaron nada constructivo. Eso sí, hicieron una propuesta de Convenio Arbitral a la medida de los deseos de la empresa y continuaron con sus panfletos apoyando los argumentos de la dirección, en contra de los intereses de los trabajadores. Dejaron de asistir a las Asambleas Generales y, por supuesto, se opusieron a todos los actos de protesta y lucha. Se mofaron de quienes acudíamos y tildaron de ilegal, como la empresa, el paro de 2 horas que realizamos el 9 de febrero. Actos que se llevaron a cabo para exigir un Convenio Arbitral justo que reconociese los derechos de todos los trabajadores.

Desgraciadamente, por la **nula voluntad** (no informaban, acudían a los actos con las manos en los bolsillos, discutiendo en la marcha sus diferencias internas, sin pancartas, disimulando, por compromiso) **de la gran parte de los sindicatos convocantes** el seguimiento por parte de los trabajadores no era muy numeroso. Los compañeros jubilados nos han dado una lección de constancia y de apoyo en todas las movilizaciones. No conseguíamos presionar lo necesario en la Mesa de la Comisión de Seguimiento para alcanzar un acuerdo justo, que recogiese nuestras aspiraciones. La empresa bloqueó, la negociación en abril.

En julio del 99 se produce un hecho significativo: la división interna en CC.OO. sale a la luz, escisiones, propuestas "anónimas" y fantasmagóricas de solución al FAS, acusaciones mutuas de traición, etc. Y precisamente entonces, **a inicios de septiembre, se conforma una nueva mayoría sindical**; iban juntitos CC.OO y SCMM (el SLMS en retaguardia, UGT dice estar en contra quizás porque la olvidaron). Mantienen contactos con la dirección y dan un giro a los planteamientos que hasta entonces se defendían.

El Pleno del Comité de Empresa legitima los contactos con el árbitro de la parte social para que explore posibilidades de acercamiento con la otra parte. Y se dan reuniones con el árbitro de la parte social, que nos

traslada sus opiniones y las del árbitro designado por la empresa. En esas reuniones, desde el inicio hay una mayoría (SCMM y SLMS van a la cabeza y CCOO hace de remilgada) que marca el ritmo y quiere acabar el asunto rápidamente. Solidaridad Obrera acude (cuando nos avisan) para defender los intereses que desde hace años venimos defendiendo y porque desconfiábamos de los frutos de la nueva alianza sindical. No nos equivocábamos, tuvimos que convencerles (a los listos de siempre) de que, por ejemplo, el Seguro Colectivo de Vida y la IPT debían ser externalizados porque pertenecen al FAS, que debían respetarse las sentencias ganadas por los jubilados.

Y el resto ya lo sabéis: firma del Convenio Arbitral a inicios de diciembre, unos días después comparecencia formal ante los árbitros, más tarde envío oficial de alegaciones por escrito y, finalmente, los árbitros firman el 18 de diciembre el laudo arbitral. Se nos entrega la decisión arbitral el 20 de diciembre.

Desde entonces mucha confusión sobre su contenido. Especialmente en todo lo relacionado con **la fiscalidad de las cantidades que perciben los trabajadores**. Salvo nosotros, todos se dedican a propagar, errónea y gravemente, que sólo se pagará a Hacienda cantidades reducidas (del orden del 10% de lo que se percibe); otros confunden la Incapacidad Temporal con la IPT, etc. etc. De vergüenza que aún no sepan lo que la Ley en vigor (de diciembre de 1998) estipula al respecto. ¿Para qué quieren la estructura mastodónica de las Federaciones?, ¿Para que paguen millones a los bufetes de abogados?.

Al cierre de esta edición, **estamos aún a la espe-**

ra de que los árbitros contesten a las aclaraciones que les formulamos el 22 de diciembre, por cuestiones ambiguas y lagunas del laudo. Especialmente lo relativo al respeto a las sentencias ganadas por los jubilados en cuanto a la actualización desde 1985; a quién corresponde la imputación fiscal de la prima de los seguros que se contraten; las prestaciones que recibirán los trabajadores que no se jubilaron anticipadamente antes del laudo arbitral; el compromiso de IPT y Viudedad.

Ahora falta la celebración de un concurso público para la elección, por la empresa (así se recoge en el laudo), de la/s aseguradora/s que se harán cargo de la externalización de los compromisos. Un proceso que, posiblemente, concluya más allá de abril.

Esperamos que ahora entendáis y sepáis contestaros a muchos interrogantes: por qué la empresa es la que se encarga de la contratación de los seguros, por qué las cifras son tan escasas, por qué algunos sindicatos han mantenido silencio sobre todo lo relacionado con el FAS, por qué algunos sindicatos desde el inicio han estado con los planteamientos de la dirección, etc.

El transcurrir del tiempo acaba poniendo al descubierto a los ignorantes, a los hipócritas, a los traidores y coloca a cada cual en el sitio que le corresponde. Todo lo que ha ocurrido ha de servirnos de lección para que no se vuelva a repetir. Si sólo se tradujese en un descontento y en desmovilización, la dirección obtendría un premio añadido.



En Solidaridad Obrera estamos a tu disposición para cualquier consulta que nos quieras realizar.



PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVO DE VIDA

ASPECTOS TÉCNICOS Y LEGALES DE LA EXTERNALIZACIÓN

Elementos del contrato:

- Tomador. Exclusivamente la empresa.
- Asegurado. El trabajador.
- Beneficiario. Personas en cuyo favor se generan las pensiones según los compromisos asumidos.

Derecho de información de asegurados y beneficiarios.

Al menos anualmente el trabajador asegurado y los beneficiarios que perciban prestaciones, han de recibir de la aseguradora, información sobre el número de póliza, situación individualizada del pago de primas, rescates y reducciones realizadas en el año que les pudieran afectar y coberturas garantizadas y prestaciones del beneficiario. La aseguradora está obligada a emitir certificado de seguro a favor de cada uno de los asegurados y beneficiarios incluidos en la póliza.

Si además se le imputa fiscalmente la prima (al trabajador) deberá tener información de la prima imputada y el importe de la provisión técnica acumulada al final del año.

Las primas satisfechas por las empresa son gasto contable en el ejercicio en que se pagan a la aseguradora; para que se puedan deducir fiscalmente (cada año) han de cumplirse los siguientes requisitos:

- imputación fiscal a los trabajadores,
- transmisión irrevocable del derecho al cobro de las prestaciones a favor de los trabajadores y sus beneficiarios,
- transmisión a un tercero de la titularidad y gestión de los fondos constituidos.

Si no se cumpliesen todos los requisitos anteriores se deducirá fiscalmente el gasto cuando la aseguradora pague las prestaciones.

Imputación fiscal de la prima del seguro

Si la prima se imputa al trabajador será considerado un rendimiento en especie del trabajo y se practicará (por la empresa) ingreso a cuenta del IRPF del trabajador, que deberá consignar como renta (en su declaración del IRPF) el importe de la prima imputada y el ingreso a cuenta practicado.

Será obligatoria la imputación al trabajador si el contrato de seguro permite la disposición anticipada de los fondos a favor del trabajador, bien por existir derecho de rescate o por cualquier otra fórmula (ej. derechos en caso de cese o extinción de la relación laboral). No es disposición anticipada la debida a enfermedad grave (del empleado o familiares) o el desempleo de larga duración; sólo en estos casos el trabajador recibiría el dinero, en el resto de casos el

pago se realizaría a la nueva aseguradora. El importe del derecho de rescate será como mínimo igual al de las provisiones técnicas correspondientes a la póliza.

Los contratos de seguro colectivo de vida deberán especificar la existencia o no de derechos económicos derivados del mismo y reconocidos en favor de los trabajadores, en el supuesto de que se produzca el cese de la relación laboral previa al acaecimiento de las contingencias previstas, o se modifique o suprima el compromiso por pensiones vinculado a dichos trabajadores.

La participación en beneficios técnicos y financieros de los contratos de seguro (siempre que queden garantizados la total cobertura de los compromisos) sólo podrá destinarse:

- al aumento de las prestaciones aseguradas de la póliza,
- al pago de las primas futuras,
- por la parte correspondiente a las primas a cargo de la empresa no imputadas fiscalmente, abonarse en efectivo al tomador.

No se permite que la aseguradora haga partícipe a la empresa tomadora de una evolución adversa de la mortalidad prevista en la póliza para el colectivo asegurado, ni de rentabilidades inferiores a las pactadas; pero si que saldos negativos puedan compensarse con resultados positivos de los cinco ejercicios siguientes. Es habitual que la aseguradora garantice un interés mínimo y pueda ofrecer una participación en los mejores resultados que se obtengan. El asegurador no podrá conceder anticipos sobre la prestación asegurada.

La financiación de las primas de estos seguros. Podrán ser objeto de un plan de financiación que no podrá ser superior a diez años desde la formalización del contrato. Si la empresa incumpliera el plan se reducirán las prestaciones aseguradas, sin que esto la exima de cumplir sus compromisos. Deberán informar de la formalización y cumplimiento del plan a la Dirección General de Seguros.

Referencias legales: Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados. Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.



SOBRE LOS EXPEDIENTES DE DISMINUCIÓN DE FACULTADES

ASPECTOS RECOGIDOS EN LA NORMATIVA INTERNA

En caso de que se produzca una disminución de facultades del trabajador, la dirección (a iniciativa propia o del trabajador) **podrá acordar** el pase a otra categoría inferior, con trabajos compatibles con sus aptitudes, sin merma del salario que con anterioridad le correspondiese.

Si el trabajador solicita este pase ha de hacerlo por escrito, exponiendo las razones y motivos. Si el pase es acordado por la dirección, la propuesta la hará el Jefe del Servicio del trabajador. La empresa no podrá acordar el paso sin el previo expediente y reconocimiento facultativo del interesado el cual ha de ser oído.

Si no existiera vacante en la categoría inferior a que se le destinase, continuará en su categoría y puesto desempeñando funciones en armonía con sus aptitudes hasta que se produzca la primera vacante. No darán lugar a la instrucción del expediente las enfermedades o defectos físicos corregibles médica o quirúrgicamente o por medio de prótesis.

Se asignará al trabajador un puesto de trabajo adecuado a su situación psico-física que esté vacante en el momento de la instrucción del expediente; en cuanto sea posible se tendría en cuenta la petición del agente para ocupar un puesto de trabajo concreto. En el expediente que se instruya el agente disminuido se comprometerá a ejercitar las acciones legales procedentes para obtener (de la Seguridad Social) la declaración de Incapacidad Permanente (Invalidez).

Por acuerdo con la representación de los trabajadores y con los informes médicos vinculantes del Servicio Médico se determinarán las categorías profesionales que pueden ser cubiertas, en exclusiva o prioritariamente. Será la dirección quien fije el número de agentes en cada una de esas categorías. La dirección podrá aprobar que sean reservados puestos de trabajo concretos y/o nuevas categorías, en razón a necesidades presentes o futuras.

SITUACIÓN ACTUAL

Si el Servicio Médico diagnostica a un trabajador una limitación **permanente** para el desempeño de su actividad habitual, tras pasar un periodo de varios meses en Incapacidad Temporal, la Empresa suele instar al trabajador para que inicie un Expediente Voluntario de Incapacidad ante el INSS. Esto no ocurre en todas las ocasiones. Este procedimiento da lugar a que la empresa, transitoriamente, suspenda la relación laboral (efectúa la Baja Provisional). Poniendo a disposición del trabajador la correspondiente liquidación de haberes y solicitándole la devolución de la TIC. Todo ello, en espera de la resolución administrativa de la Seguridad Social que declare su situación de Incapacidad Permanente (en adelante IP).

Si el trabajador cree que sus lesiones pueden dar lugar

a una IP, le recomendamos que, antes de aceptar otro puesto de trabajo, se dirija ante el INSS y espere a que resuelva si le concede o no la IP. Si aceptase primero otro puesto de trabajo que se le ofreciese, le resultaría más difícil que, a continuación, el INSS le reconociese la IP.

Si este organismo no le declara la oportuna IP, la empresa reanuda la relación contractual con el trabajador, supuestamente de conformidad con la valoración médica de la Gerencias de Medicina Laboral y de lo que dicen el Servicio al cual pertenece el trabajador u otros Servicios que pudieran verse afectados. Entonces la Empresa, unilateralmente, decide la categoría a la que se destina al trabajador con disminuciones. Que se tengan en cuenta las opiniones y/o preferencias del trabajador, no se dice nada.

El trabajador ha de personarse en las oficinas de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, donde oficial y formalmente le hacen una comparecencia y le entregan formalmente un documento donde exponen su decisión y dan quince días para que formule o aporte alegaciones e informes para resolver definitivamente el expediente. Si el trabajador tiene que aportar informes médicos, le conviene entregarlos directamente o enviarlos por correo certificado, dirigido al Gerente de Medicina Laboral. Posteriormente recibirá una notificación formal,



en la que la dirección de Recursos Humanos dispone la categoría a la cual se le destina al trabajador y mantiene el Salario Base y Complemento de Antigüedad propios de su actual categoría. Si el trabajador está disconforme sólo le queda la jurisdicción laboral para recurrir.

Este proceso que, teóricamente, parece que se basa en las consideraciones de la Gerencia de Medicina y que, busca la protección de los derechos del trabajador, no parece en casos tan objetivo y nítido. Porque el trabajador no tiene acceso a las valoraciones (de la Gerencia de medicina, del Servicio del trabajador y de los Servicios implicados) en las que la dirección dice basarse para tomar una decisión, hipotéticamente imparcial. Y es incomprendible como se niega esta información personal y privada al propio trabajador afectado, que tampoco conoce la relación de categorías y/o puestos de trabajo donde puede ser reubicado. Todo ello deja al trabajador en una clara situación de indefensión.

Es un sentir generalizado de que la decisión empresarial no siempre se basa en argumentos razonables y objetivos. Y eso es, en gran medida, porque existen algunos casos de destacadas personalidades (sonado es el ejemplo de sindicalista ahora sin vocalía en el Comité de Empresa, de traidor **uso** contra los trabajadores en el reciente Convenio) que sí han visto cómo se les reconoce un expediente de disminuciones, de tapadillo, con reubicación a auxiliar administrativo. Por el contrario, mientras, varios trabajadores con verdaderas disminuciones de facultades les fue aplicado, por ejemplo, el art. 41 del ET y enviados sin remisión ni consideración a su situación, a venta de billetes. Resulta vergonzoso el trato discriminatorio que reciben los trabajadores.

Lo que no admite dudas es que la legalidad vigente obliga a las empresas a velar por la seguridad en el trabajo, incluso separándoles de su puesto si se estimase riesgo para su salud y/o seguridad (por ejemplo, por los resultados de los reconocimientos médicos). En otras empresas hay sistemas parecidos a Metro.

DESDE SOLIDARIDAD OBRERA, OS RECOMENDAMOS QUE:

- Solicitéis los informes y/o valoraciones que supuestamente emitan desde Gerencia de Medicina y del Servicio al que está adscrito el trabajador (y de los Servicios implicados).

- Solicitéis la relación de categorías y puestos de trabajo acordados entre dirección y representación de los trabajadores (con referencia expresa al documento del acuerdo).

- Solicitéis el puesto de trabajo y/o categoría que consideres más adecuado a tu situación psico-física, argumentándolo y aportando cuantos expedientes, informes, opiniones (referencia a casos similares contrastados que conozcas) y/o titulaciones que apoyen tu pretensión

- Hagáis todas estas gestiones por escrito, con registro de entrada en la Unidad de Gestión de RR.HH.



ACCIDENTES DE TRABAJO

«En Manchester se ve circular, además de muchos lisiados, gran número de mutilados: a uno le falta la mitad o todo un brazo, a otro un pie, al tercero media pierna. Se creería vivir en un ejército que hubiera retornado de una expedición militar» (F. Engels, *La situación de la clase obrera en Inglaterra*, 1845).

No hace falta un gran esfuerzo para imaginar lo que veríamos y sentiríamos al ver pasar, por ejemplo, a los más de 1,3 millones de trabajadores accidentados en España durante el año 1997, o sólo a los más afectados que pudieran desplazarse y los féretros de los 1.437 trabajadores muertos en accidente de trabajo.

Concepto jurídico

Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufre en ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. De una forma más amplia, se entiende por daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo (tiempo y lugar).

Muy importante para el trabajador es el valor de la presunción. Las lesiones sufridas durante el tiempo y en el lugar de trabajo gozan de una especial consideración en virtud de la presunción «iuris tantum» (que significa: salvo prueba en contrario). Esta presunción adquiere gran relevancia para el accidentado, pues le exime de la prueba de existencia de relación de causalidad entre el trabajo realizado y la lesión sufrida. Por el contrario, quien alegue que el accidente ocurrido no guarda relación con la actividad profesional desarrollada debe aportar pruebas concluyentes de ello y no juicios de valor ni burdas hipótesis no contrastadas. Algo semejante a los que mantiene la Gerencia de Medicina Laboral de Metro, que, sin pruebas, afirma que hay un número apreciable de procesos ocurridos fuera del trabajo (lugar y horario) que se presentan como accidentes de trabajo (ver nuestro aviso 163/98).

LOS ACCIDENTES DE TRABAJO SON UN HECHO SOCIAL

Las interpretaciones empresariales sobre las causas de lesiones, enfermedades y muertes producidas en el trabajo se han articulado alrededor de dos causas: la acusación de imprudencia del trabajador («imprudencia temeraria», como se hace referencia en los partes de accidentes en Metro) y la inevitabilidad de los siniestros (el famoso argumento del fatalismo). Este enfoque empresarial busca definir el accidente como un hecho individual y aislado. Versión que agrada a las Direcciones de empresa (y responsables de los Servicios Médicos de empresa), Mutuas Laborales (que no son sino asociaciones específicas entre empresas) y a los Gobiernos.



Todos ellos se afanan en dar una apariencia científica aportando estadísticas y encuestas. Datos que, no obstante, se tambalean tras el primer vistazo crítico. Tampoco hemos de ocultar el papel de aquellos sindicatos que se pliegan a la versión empresarial e, incluso, actúan de censores de quienes presentamos análisis distintos que desvelan el teatro montado ante la siniestralidad laboral. Patéticos actores que se *envalentonan* en los ágapes (como en los festejos del 80º aniversario del Metro ante el Inspector de Trabajo).

En este afán siniestro de achacar culpas individuales, se ha llegado a afirmar que los accidentes son debidos a la personalidad del accidentado. El "fallo humano" es un término demasiado amplio, muy poco preciso. Y de esta ambigüedad se aprovechan médicos, aseguradoras y empresas. El calificativo "fallo humano" sólo podría servir para describir (a lo sumo y en determinadas situaciones) el último acontecimiento de una situación potencialmente peligrosa. La fatiga es un riesgo, no un error.

Es sospechosa la tendencia a culpar a los trabajadores de «predisposición a accidentarse». Valga esta cita tomada de la Memoria-98 de Metro: «Estas tres causas (las principales causas de accidentes en Metro) no parecen mantener relación directa con las condiciones de trabajo, aunque sí se producen en el puesto». Esta cita concreta se podría trasladar a otros informes anuales de la mayoría de las empresas. Conviene, por tanto, recordar una definición seria y rigurosa de las condiciones de trabajo: *Lo esencial en la definición de las condiciones de trabajo es subrayar la perspectiva relacional, pues condiciones de trabajo son todo aquello que es y gira en torno al trabajo desde el punto de vista de su incidencia en las personas que trabajan.*

Otro defecto habitual de los Informes elaborados por las empresas (Mutuas, Ministerios, etc.) es centrarse exclusivamente en la búsqueda de las causas inmediatas del

accidente. Si se abandona este análisis y se considera, en cambio, el conjunto de los accidentes producidos, se apreciarían las causas y factores globales.

ACCIDENTE LABORAL: TERRORISMO PATRONAL

«En esta violencia criminal que sobre nosotros (los trabajadores) ejecutan, no hay tregua. Tampoco día sin duelo (una media de cinco diarios), ni hora sin desgracia. No cesa de crecer la fatal cuenta de *accidentes* laborales, aquellos cuyo dolor se pierde entre las cifras de la estadística con que las oficinas matan por segunda vez a las víctimas elegidas. Se trata de un crecimiento en paralelo y que se multiplica en proporción geométrica al ahorro, al incumplimiento de las empresas en materia de seguridad y formación en el oficio y profesión y a la cerril y codiciosa mentalidad de los empresarios y gestores, que olfatean dinero en sus bolsillos cuando la entiba cruje, el trabajador se desloma y el minero deja el pulmón...» (publicado en la revista La Campana, nº 92, 12/10/98).

Los accidentes suelen presentarse como una estadística de pérdidas del Estado, de las empresas y del «resto» de ciudadanos (impuestos, cotizaciones, etc.). También se carga sobre los propios trabajadores la prevención: «se encarecen-dicen- los precios de los productos porque se incrementan las medidas de seguridad y salud de los trabajadores que los producen». Según reconoce el Ministerio de Trabajo, en el período 1992-96 los gastos del Sistema Público de Salud para atender las consecuencias de los accidentes de trabajo alcanzan un valor similar al 3% del P.I.B.

No obstante, el sistema sanitario español incumple los objetivos establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) para el 2000 en cuanto al control del cáncer, el tratamiento de las enfermedades mentales, en igualdad de la atención médica y ¡en siniestralidad laboral! (Informe Sespas-1999) ★

«ESTAR QUEMADO» PUEDE SER UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha ratificado en una sentencia que «el agotamiento psíquico» que se derive directamente de la práctica de la actividad laboral se considere enfermedad laboral, a pesar de que en este caso no se contemple en el cuadro de enfermedades profesionales. El Tribunal desestima el recurso de una Mutua contra la sentencia que dio la razón a un trabajador que sufrió repetidas bajas por «un síndrome de desgaste personal o de burn-out (del inglés, «estar quemado»).

Este síndrome se define como un «trastorno adaptativo crónico con ansiedad, como resultado de la interacción del trabajo en sus características personales». Relación, que en este caso particular (según establece el Tribunal debido a la *novedad* de la enfermedad), debe probar el trabajador. El propio INSHT (Instº Nac. de Seguridad e Higiene en el trabajo) afirma que «estar quemado» no surge de manera espontánea, sino que es un proceso continuo, un estrés de carácter crónico experimentado en el contexto laboral. (Tomado de El País, 11/11/99)

CARDIOPATÍAS (en el puesto de trabajo)

El artículo 115.3 del R.D. 1/94 dice: "se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo". Una prolija jurisprudencia ha marcado un concepto amplio de lesión: "cualquier menoscabo físico o fisiológico que incida en el desarrollo funcional del trabajador".

En el caso concreto del infarto y de la angina de pecho, el Tribunal Supremo sí las considera como accidente de trabajo, salvo prueba en contra del empresario. (Inspección de Trabajo de Madrid). Cuestión que nos permitimos recordar a la Gerencia de Medicina Laboral de Metro a la vista de sus recomendaciones de mayo-99. ★

ANTIFASCISMO

Esta circular fue prohibida por la Empresa. Parece que la lucha antifascista no es del agrado de los máximos directivos del PP en Metro, quizás por su conocida simpatía con los grupos fascistas y nazis que cada 20 de noviembre pretenden hacer suyas las calles a través del terror. Sin embargo, pese a quién pese, el 20 de noviembre ha pasado en los últimos años a ser una fecha ANTIFASCISTA.

La asistencia a la manifestación impulsada por Solidaridad Obrera, entre otras organizaciones y colectivos, dobló

en número a los fachas que acudieron a sus dos convocatorias (Inestrillas y Blas Piñar). Más de 5.000 antifascistas nos manifestamos durante la mañana del domingo día 21 por la calle Atocha.

Este año también tenemos una cita el próximo 19 de noviembre para decir NO al fascismo. Todos los trabajadores/as tenemos que comprometernos en esta lucha.



Avi. 146/99

Sección Sindical de Metro

SOLIDARIDAD OBRERA

C/Valderribas, 49. 28007 Madrid. Tfn. 91 3 79 87 33 - Int. 4236



22.11.99

LOS TRABAJADORES DE METRO TENEMOS UNA CITA CADA 20 DE NOVIEMBRE

El pasado domingo 21 de noviembre tuvo lugar la ya clásica manifestación antifascista en la que Solidaridad Obrera ha tenido un papel protagonista desde el principio.

Como ya hemos argumentado, los periódicos incidentes de trabajadores de Metro con grupos ultraderechistas y neonazis que se reagrupan los fines de semana y toman determinadas estaciones al asalto, no deben despistarnos de las verdaderas implicaciones del auge de la extrema derecha a nivel mundial.

A caballo de la crisis, que se va eternizando, estos grupos son los destinados para hacernos creer que no son los gestores del sistema (grandes corporaciones y bancos, políticos...) los principales responsables de los males que padecemos: **paro, desprotección social, aceleración de las desigualdades, concentración de riquezas en pocas manos...** sino que los responsables son los «diferentes» (inmigrantes, minorías sociales, «rojos antipatriotas»...). **El fascismo es utilizado como pantalla y medio para conseguir la sumisión colectiva ante políticas antisociales.**

El amenazante desarrollo de estos grupos, a medida que aumentan los desequilibrios, se ve incluso en países como Suecia. Allí **los pistoleros nazis han asesinado al compañero Björn Söderberg, miembro del sindicato anarcosindicalista SAC**, por organizar una campaña que impidió que un conocido nazi fuese elegido delegado por el sindicato oficial. Han explotado bombas en locales de la SAC y en el coche de un abogado que denunció las tramas fascistas en el periódico del sindicato y ha quedado malherido.

La presión de los pistoleros fascistas es tal que habrá serias dificultades para llevar a cabo la reunión que la SAC preparaba en Estocolmo, para Diciembre, de representantes de **sindicatos anarcosindicalistas de Metros a nivel mundial.**

La respuesta a estos ataques la dimos los trabajadores de Metro, al igual que otros trabajadores de Madrid, saliendo a la calle en manifestación.



MANIFESTACIÓN, DOMINGO 20 DE NOVIEMBRE

12 HORAS EN ATOCHA ¡¡ NO PASARÁN !!

Madrid, 22 de Noviembre 1999

Por SOLIDARIDAD OBRERA

Fdo. La Junta Sindical

COMITÉ de SEGURIDAD y SALUD, año 1999

Extracto de la acción de Solidaridad Obrera



Durante el año 1999 tuvieron entrada en el Comité de Seguridad y Salud 380 escritos. La autoría de los escritos se distribuye como sigue: 26 sobre sustituciones de vocales; 17 sobre expedientes disciplinarios; **67 dirigidos por los trabajadores desde su puesto de trabajo**; **71 dirigidos por Solidaridad Obrera** (resto de sindicatos: 116) y 52 dirigidos por la empresa (por diversos Servicios, obligados por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Desde Solidaridad Obrera, y como actividad complementaria a nuestra labor en el Comité de Seguridad y Salud, hemos presentado 13 denuncias **ante la Inspección de Trabajo** y dos ampliaciones de denuncia; una **consulta al INSS** y otra más al **Colegio de Médicos**, en relación a determinadas actuaciones y/o actitudes de la Gerencia de Medicina Laboral.

Recordamos que aún **están pendientes de Resolución las Denuncias correspondientes a:** Aseo único compartido de Tirso de Molina, Aseos estación de Atocha, Aseo único de la estación de Antón Martín, Aseos de la estación de Callao, Cuarto de Comunicaciones de Sol 2; Cuartos (Gerencia, Ofcs. Polivalentes, entrega de dotación, etc.) de la estación de Atocha Renfe; Acceso estación de Usera (acometida de alumbrado). Todas estas denuncias se refieren a las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los puestos de trabajo (según Real Decreto 486/97).

Destacamos con satisfacción el paulatino **incremento de escritos que los propios trabajadores y trabajadoras han tramitado de forma directa** (desde su propio puesto de trabajo): 67 escritos (12 más que en el año 1998). **Esta participación activa es imprescindible, más aún cuando muchas situaciones no trascienden del puesto de trabajo.** Una vez más os invitamos a que nos hagáis partícipes de estos problemas, invitación que es un **compromiso**.

Recibido el **PLAN DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES**, hicimos llegar a muchos puestos de trabajo (recintos, secciones, cabeceras, algunas estaciones, gerencias, ofcs. polivalentes, etc.) un ejemplar, pidiendo la participación de los trabajadores afectados. Advertimos que dicho plan está incompleto, ya que no se han aportado los planes de emergencia y evacuación. El propio Inspector de Trabajo advierte a la empresa que los presente, informe y adiestre a los trabajadores.

Denunciamos la falta de conocimiento de los **PLANES DE EMERGENCIA Y EVACUACIÓN** que asiste al grueso del personal de Estaciones. Así se evidenció, por ejemplo, en una avería del ascensor de Guzmán el Bueno, donde permanecieron por espacio de unos 30 minutos encerrados varios viajeros y donde el Jefe de Vestíbulo que actuó no tenía nociones de

estos procedimientos. El mismo caos -que denunciarnos incluso en nota de prensa publicada en EL MUNDO- durante las actuaciones seguidas en la Estación de Argüelles, ante la presencia y verificación de un artefacto supuestamente explosivo.

Advertimos a la empresa que respete el **DERECHO DE INFORMACIÓN** que asiste a todos los trabajadores en materia de seguridad. Derecho que apenas se respeta por la empresa en situaciones comprometidas (amenazas de bombas, filtraciones de combustibles, etc.), debido -fundamentalmente- a la descoordinación existente entre Servicios y Jefaturas.

GERENCIA DE MEDICINA LABORAL. Promovimos dentro del Pleno del Comité de Seguridad y Salud un serio y riguroso debate sobre los singulares procedimientos que esta Gerencia acomete en el **seguimiento y control de la I.T.** (no debida a accidente de trabajo). En este sentido también nos hemos dirigido al Colegio de Médicos y al Insalud (en este aspecto, la Inspección Médica nos confirma que no facilitan datos clínicos a las empresas). Algún compañero ha denunciado estas prácticas «inquisitoriales» y Solidaridad Obrera seguirá haciéndolo. Además, hemos venido señalando nuestra preocupación porque desde la Gerencia de Medicina Laboral se faciliten datos de salud de los trabajadores a otros departamentos de la empresa, finalizando en **expedientes disciplinarios**.

Con igual rigor hemos analizado (aviso 163/99) la **Memoria Traumatológica-1998**. Pensamos que han tomado buena nota de nuestro aviso; esperamos que por su parte abandonen conclusiones peregrinas, aporten conclusiones razonadas y medidas preventivas, pues en la Gerencia de Medicina hay personal capacitado para ello (otra cuestión es que la Jefatura coarte su capacidad y disposición). Tras denuncia nuestra, han corregido los **partes de accidentes** y ya llevan firma legal (facultativo autorizado).

EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS. Relacionados con la Seguridad. De los 17 tratados en el Comité de Seguridad y Salud, la mayoría se referían a personal de Trenes por una acusación de negligencia (rebases, talonamientos de aguja, descarrilamientos, apertura de puertas, etc.). Solidaridad Obrera viene manifestando su controversia con la singular «Comisión de análisis e incidencias» (sesudos sabios salmantinos) y requiriendo ampliación de pruebas, resaltando la confidencialidad de los datos (anonimizados).

ESTACIONES-TRENES. Comenzamos el año visitando todas aquellas ESTACIONES INAUGURADAS que, según constatamos y denunciarnos, adolecían de garantías en materia de seguridad. Los trabajadores comprobamos y padecemos como las prisas electorales repercuten negativamente en trabajadores y viajeros, más aún cuando estas prisas conllevan la contratación preca-

ria de trabajadores en un lío interminable de contrata y subcontratas. Finalmente, se traslada la puesta a punto (y el remedio de la chapuzas-Contratas) al personal de Metro. (Ver aviso 43/99, «Inaugura, pillla la guita, hazte la foto y corre»- también publicado en prensa). La actuación de los trabajadores, en su buen juicio, palió en parte este sinfín de despropósitos de la empresa y del gobierno de la Comunidad.

También solicitamos la dotación de una nueva **BANQUETA** de seguridad para los PCL que disponen de armarios de gran capacidad. El Servicio de Estaciones se comprometió a dotar a los nuevos PCLs de esta banqueta de Seguridad, en sustitución de la tradicional banqueta que no ofrece seguridad alguna.

Sugerimos, y nos han hecho caso, que los **RELOJES DE INTERVALOS** de los andenes de las nuevas estaciones se situaran lo más próximo a la pared, a fin de ofrecer seguridad a los trabajadores que intervienen en su mantenimiento.

Referimos el mal estado de un sinfín de **ESTACIONES ANTIGUAS**, donde el saneamiento de sus instalaciones (aseos, PCL's, etc) no garantizaban su utilización. Tras los desperfectos causados en el PCL de la estación de Alvarado, donde la presencia de goteras supuso el deterioro de un sinfín de elementos del mismo -¡ni un solo cese por tamaño incompetencia y falta de custodia!-, así como el malestar de los propios operari@s, instamos al Servicio de Obras a la elaboración de una taquilla exenta modular que albergara con holgura todos los componentes de la MBT, a fin de que no se volviera a repetir, en ejecución de obra, la falta de espacio físico. Estaba en proceso de elaboración.

En Gregorio Marañón solicitamos el arreglo de la encimera donde estaba la bandeja de recepción de moneda, por mala disposición de la misma al restar operatividad -las monedas se caían al suelo-. Se ha realizado. Igualmente, en los **NUEVOS PCL's**, dada la mala disposición del botón de atraco del sistema anti-intrusión (próximo a la pletina rompecartuchos), solicitamos a Supervisión de Obras (tras visita-tipo realizada al PCL de Plaza Elíptica) una localización adecuada del sistema, a fin de que no se dieran accionamientos fortuitos.

También solicitamos que la **LIMPIEZA DE LOS PCL's y TAQUILLAS** fuera más eficaz y cuidadosa, en el sentido de no alterar, a la hora de toma de servicio, el funcionamiento de la MBT, escaleras, etc. La empresa dice que ha dado a las Contratas instrucciones al respecto. También añadíamos que debía estar identificado y reconducido ordenadamente todo el cableado de los elementos del PCL (auténtica maraña de cables, sobre todo de la MBT); en este punto casi nada o nada ha realizado la empresa. En la misma línea, hemos requerido informe de valoración de limpieza de estaciones y depósitos, que se comprometieron a entregarnos próximamente. La limpieza en dependencias, máxime cuando se carece de aireación y luz natural y se lleva a cabo en tres turnos, ha de ser obser-

vada convenientemente.

Solicitamos la intervención en muchas instalaciones de la red, donde las FILTRACIONES implicaban y comprometían la operatividad y confort de trabajadores y usuarios. Resultando ser Diego de León (salida Juan Bravo) la que ofreció peor estado. Estando en la actualidad operándose en su normalización. En la estación de ATOCHA los compañeros llevaban muchos meses soportando la filtraciones (sobre todo en el PCL). La empresa contestaba con «buenas palabras» las llamadas de los trabajadores, pero los problemas continuaban. Por ello presentamos Denuncia y, casualmente, unos días antes de la visita del Inspector quedó resuelto (de momento...). Respecto a esta estación, donde en uno de sus cuartos se acoge a personas sin hogar durante las noches de invierno, advertimos sobre la seguridad de los asistidos y la higiene diaria del lugar, a observar.

También advertimos de las inconveniencias de las tareas de PINTURA DE LAS ESTACIONES que suponían molestias y picores a los trabajadores. Respuesta de empresa: en lo sucesivo se emplearan pinturas menos irritantes.

Constatamos la poca seriedad de asistencia de garantía en los nuevos APARATOS DE AIRE ACONDICIONADO marca Roca dispuestos en los nuevos PCL's. Por tal motivo estaciones como Lacoma, Guzmán el Bueno y Puerta de Arganda, entre otras, padecieron este verano las inconveniencias de esta carencia que motivó, incluso, la asistencia a Clínica de algún trabajador.

Solicitamos una correcta actuación en el mantenimiento y reposición de los ASIENTOS DE CABINA DE CONDUCCIÓN de trenes. El Servicio de Mantenimiento responde que están actuando en esta mejora.

Requerimos comparecencia urgente del Inspector de Trabajo para examinar los TRABAJOS EN LA LÍNEA 9 (tramo exterior). Cuando llega el Inspector (cercado por un séquito empresarial, de Metro y Contratas) la situación está «maquillada», pero a pesar de ello insta a Metro de Madrid, S.A., así como a la empresa contratada, para que respete la normativa de seguridad de Metro y garantice la plena seguridad en la ejecución de obra (en lo que afecte a la circulación de trenes como a los trabajadores afectados). Al trabajador no le ayuda que un responsable empresarial «se haga responsable» del accidente. La seguridad está en anular el riesgo.

Tras el **DESPRENDIMIENTO EN LA BÓVEDA DE LÍNEA 1** (también lo denunciaremos en prensa, ante la ocultación de suspensión de servicio), nos comunican que ante la revisión de varios tramos de las líneas más antiguas, se efectuará la retirada de forjados y ladrillos, encontrándose en fase de elaboración los estudios de técnicas de consolidación de bóvedas y hastiales. Recientemente, hemos sabido que para este año la Comunidad ha «preparado» una millonada para estos trabajos.

En julio solicitamos que se unificara el criterio de

mostrar los **CALCES DE VÍA** con el mismo color, amarillo, dado que hasta ahora se pintaban de varios colores (amarillo, blanco e, incluso, sin pintar). El Servicio de Obras se comprometió a uniformizar los colores para facilitar su distinción a todos los trabajadores (vayan a pie o en el tren).

Denunciamos ante la Inspección de Trabajo la **escasa FORMACIÓN PARA LA CONDUCCIÓN DE TRENES 6.000 y «burbuja»**. Lamentablemente, el Inspector de Trabajo vino a coincidir con el criterio de la empresa (previamente coreado por los de siempre, a pesar de «su compromiso» con la categoría) y algunos razonamientos «domesticados» en el Servicio de Formación. La empresa, ante el Inspector se compromete a facilitar formación más consistente para aquel personal que esté fijo en la línea donde circule dicho material.

MANTENIMIENTO, TALLERES CENTRALES, INSTALACIONES FIJAS, EDIFICIO SOCIAL. Se plasma el acuerdo de **DOTACIÓN DE PRENDAS DE TRABAJO** (excepto para quienes utilizan uniformes). La dotación será entregada en el mes de abril-2000, comprometiéndose la empresa a que años sucesivos se entregue en enero.

Conseguimos que se dotara al personal **TELEFONISTA-RECEPCIONISTA** de un sistema «manos libres».

Solicitamos medición de la **ILUMINACIÓN DEL TALLER DE HERRAMIENTAS** de TT.CC. Se mejoró la iluminación.

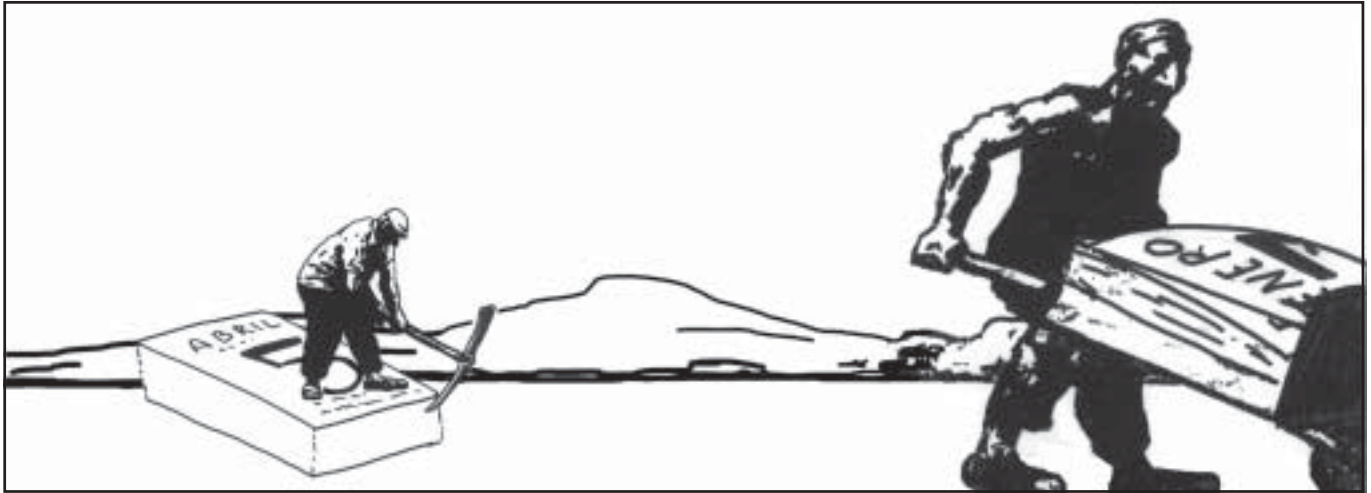
MANTENIMIENTO. Mostramos la preocupación transmitida por el personal de Mantenimiento en Canillejas ante la **falta de limpieza y de mantenimiento** de los fosos, pasillos, zonas de trabajo, retretes, duchas y vestuarios. El Servicio de Mantenimiento y la Coordinación de Medio Ambiente toman el problema con interés y parece que se mejora la situación. Denunciamos la inexistencia de escaleras de acceso en las vías de Mantenimiento de Canillejas; finalmente se instalan escaleras móviles. Solicitamos al Servicio de Prevención Laboral que se elaborara un protocolo adecuado para evitar riesgos de accidentes y daños durante los **cambios de acoples de las unidades 5.000**. En el depósito de El Saceral requerimos que se garanticen los trabajos (en pantógrafos y techos) ejecutados en las **plataformas metálicas o púlpitos** (vías 13-16).

Instamos al Servicio de **SEÑALES Y COMUNICACIONES** para que procedieran a dotar a los trabajadores de herramientas homologadas para los trabajos de baja tensión. La empresa realiza esta dotación.

Comprobamos que en los **VESTUARIOS Y DUCHAS DE CUATRO CAMINOS** y zonas de acceso hay un intenso frío, por lo que solicitamos que se complementen estas zonas con más calefactores. También se solicita adecuación de los vestuarios y aseos de **ALUCHE** que utilizan los compañeros de Máquinas Billeteras.



JORNADA DE TRABAJO



(Trabajadores de 18 ó más años)

(Referencias legislación: artículos 34, 35, 37 y disposición transitoria 5ª del Texto Refundido Estatuto de los Trabajadores; R.D. 2000/83 y R.D. 1561/95)

JORNADA: número de horas que se han de trabajar dentro del lapso temporal del que se trate. Puede ser superior a 8 horas, con el límite de 9 horas (salvo convenio, acuerdos, contratos).

HORARIO: es el tiempo exacto que cada día se ha de prestar servicio (respetándose la jornada). A través del horario se distribuye el período de trabajo y descanso, indicando el principio y el fin de la jornada diaria.

DURACIÓN LEGAL DE LA JORNADA

La duración es la pactada (convenio, acuerdo, contrato), dentro de los márgenes que posibilita la ley. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 40 horas semanales ¡¡¡de promedio en el cómputo anual!!! Es decir: ¡¡sólo se tiene en cuenta esta media!! Ya que la distribución de la jornada a lo largo del año puede establecerse mediante convenio, acuerdo, contrato.

A efectos de duración máxima de la jornada ordinaria no se tiene en cuenta el exceso de las horas trabajadas para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Estas horas (extras) sí son obligatorias y también pueden realizarse con jornada nocturna.

No confundir estas horas extras con las denominadas «horas extras estructurales», que son voluntarias, aunque puede acordarse (convenio, etc.) un número de estas horas extras para realizar obligatoriamente. Por ejemplo, la Dirección de Metro pretendía (en el Convenio) establecer un cupo de 30 horas extras obligatorias para todos los trabajadores.

Las cláusulas de **disponibilidad horaria** regulan el tiempo de disposición del trabajador, pero no se califican como de trabajo efectivo ni se considera como incremento de jornada.

DESCANSO SEMANAL Y DIARIO

Los trabajadores tienen derecho a un **descanso semanal**, acumulable, de 1,5 días ininterrumpidos (como mínimo). La acumulación puede hacerse por períodos de hasta 14 días (es decir: acumular los descansos correspondientes hasta 14 días de trabajo).

Entre el final de una jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente deben mediar, como mínimo, 12 horas. No obstante, para jornadas y trabajos especiales (como en Metro) pueden establecerse diferentes periodos.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de ¡¡más de 6 horas!! debe establecerse (obligatoriamente) un **período de descanso** cuya duración debe ser de 15 minutos como mínimo (en Metro: 30 minutos por acuerdo de Convenio). Este tiempo se considerará como de trabajo efectivo sólo en el caso de que así de acuerde (como en Metro).

EL DERECHO como «brazo armado» del empresario

El Derecho del Trabajo no parte de una posición entre «iguales». El marco jurídico ha servido para dar apariencia de equilibrio entre derechos individuales/colectivos de los trabajadores y el poder empresarial y del Estado. El Derecho del Trabajo en absoluto ha cuestionado las denominadas «reglas del mercado» ni el modo de producción dominante; además, ha servido en muchas ocasiones para «pacificar» la sociedad y anular o «conducir» la conflictividad social. Los sucesivos Pactos Sociales y «Reformas» Laborales (la mayoría de ellos con el aval del nuevo sindicalismo vertical) conllevan el debilitamiento del trabajador en beneficio del empresario, pues el discurso dominante defiende como idea básica que un mayor poder empresarial es beneficioso para la creación de empleo y el progreso...



CARTAS A LA REDACCIÓN

EL NUEVO CALENDARIO:

Días Internacionales de...

Este segundo año Mil, que tantas celebraciones trae, quizá nos recuerde que los calendarios son una forma de organizar el transcurrir del tiempo. Pero este año 2000 demuestra, en todo caso, que el calendario, además de intento de regularizar la naturaleza, es fundamental *para introducir* el tiempo en nuestra vida. Por ello, cada sociedad tiene su propio calendario: en el que se trata de sincronizar orden social y naturaleza. Por ejemplo, nuestro calendario es consecuencia de un tipo concreto de «sincronía» entre el ciclo religioso cristiano y los ciclos naturales. La discusión en torno al año 2000 y el sí/no al cambio de siglo sólo puede «entenderse» como cierto *defecto* en esa sincronía. Podríamos decir que hay «dos» calendarios: el que intenta regular el movimiento de la Tierra o el de la Luna y el que establece los comportamientos sociales de los seres humanos.

El segundo de ellos se construye a partir de acontecimientos sociales, de dictados del poder (religioso, económico). Por esta condición, el control del tiempo requiere múltiples ceremonias: ritualización en base a una sucesión de fechas fijas. Quien dominara este calendario controlaría la sociedad. La historia muestra que junto al bastón de mando se encuentra «el reloj», los porten sacerdotes, reyes, gobernantes diversos, patronos o seudorevolucionarios. Las campanadas de la iglesia o del monasterio introdujeron una nueva disciplina de ritos y actividades en la vida cotidiana medieval. Análogamente, una de las primeras medidas «sociales» en Francia tras la Revolución de 1789 fue la elaboración de otro calendario. Los cambios en la gestión empresarial lo son del control del tiempo productivo, en las cadencias de trabajo y en el tiempo «libre».

Desde hace algunas décadas todos los días están disponibles para ser elegidos como «días de...» o «DÍAS INTERNACIONALES DE...». Fechas y palabras para encerrar la imaginación popular dentro de una imaginación predicada desde los pulpitos modernos durante esos días de «solidaridad oficiada». En la novela de G. Orwell, *1984*, los gestores y productores de *la verdad* habían creado «el rebelde» y planificado el tiempo de protesta colectiva (aquellos «dos minutos del odio»). De manera similar, el último tercio del siglo XX puede seguirse con una agenda de actos por la solidaridad mundial: día del niño, día del sida, día del cáncer, día de lucha contra la droga, día del misionero, día de la ong tal o cual, día de... Hay dificultades para encontrar algún día libre en esta agenda saturada de «SOLIDARIDAD OFICIAL».

Los «Días Internacionales de» se presentan desde los medios de información como singulares encuentros de todos los ciudadanos para implicarse en los problemas de la Humanidad. En todos esos encuentros el mensaje latente es que los problemas son «naturales y responsabilidad de todos». En definitiva: «todos culpables y por igual». Porque lo cierto es que este afán por «*ser solidarios*

todos juntos en este día de» está fijado por quien pretende que nadie se rebele, ni se pregunte por las desigualdades, ni siquiera se imagine otra sociedad... El instrumento más rotundo para lograr esa pasividad física y mental es el *con-vencimiento*: lograr la reunión en un conjunto, en una comunión, en «un minuto de silencio» encabezado por un Borbón o el Gobierno, en un referéndum, en un donativo con presencia de «famosos», en un «telemaratón», en un aniversario (como el 21º de la Constitución o el 80º del Metro). Y, por supuesto, en un Día Internacional.

Fdo. Policarpo González Sánchez, Jefe de Sector



LA CLASE DE UN SINDICATO o de un ABOGADO

En el verano pasado falleció mi hermano Jesús Navarro Godoy. Estaba afiliado al S.C.M.M. y la ejecutiva de este sindicato se ofreció a su viuda y familiares para encargarse de realizar todas las gestiones y trámites administrativos (Colegio de Huérfanos, Seguro Colectivo de Vida, etc.). Para ello decían poner a su disposición (gratuitamente) el Sindicato para lo que hiciera falta... En el «A tope» de agosto-99 decían, «a bombo y platillo»: «...queremos dejar constancia de nuestro sentimiento y de nuestra solidaridad con sus seres queridos.»

Nada más lejos de la realidad... En esos momentos tan dolorosos, la familia en solitario (ya que ninguno de los ejecutivos se ofreció siquiera a acompañarla) tuvimos que hacer todas las gestiones y trámites (ante la empresa y fuera de ella). Sólo una vez (al Colegio de Huérfanos) el abogado de este sindicato nos acompañó a la familia, aunque fuimos nosotros quienes realizamos todas las gestiones.

Sin embargo, este abogado nos reclamó a la familia 30.000 ptas. por su diligente asistencia legal. La familia nos personamos en el local sindical del SCMM para pedir explicaciones ante la actitud del letrado y el incumplimiento del ofrecimiento de ayuda gratuita expresado por la ejecutiva sindical. Pero estos ejecutivos sindicales, además de no querer cumplir su compromiso, nos «amenazaron» a los familiares para que no divulgasen estos hechos.

Ante la presión producida con la reiteradas llamadas telefónicas desde el despacho del abogado, la familia pagamos las 30.000 ptas. y sólo recibimos un simple «recibo» donde ni siquiera constan los mínimos contenidos de una factura legal. Creo que situaciones como esta sirven para probar la «clase» de un sindicato y el «carácter» de un abogado.

Fdo. Francisco Navarro Godoy y Mº Angeles Clemente

Desde Solidaridad Obrera, ya que uno de estos familiares es afiliado a nuestro Sindicato, advertimos que no consentiremos la más leve coacción, amenaza o difamación.

(Fdo. Asamblea de Afiliados de Solidaridad Obrera).



CARTAS A LA REDACCIÓN

En **INSTALACIONES FIJAS**,
como **TOD@S**

Durante la lucha por el Convenio se vió claramente la respuesta de los trabajadores para la defensa, en primer lugar, de su puesto de trabajo. Fue una lucha dura, en la que se llegó hasta donde se pudo y como fue posible. Ahora, la gente, en general, vuelve a estar bastante quemada y con cierto sentimiento de división, motivado por los esquirols y sindicatos que colaboran con la empresa.

En Instalaciones Fijas, como en otros Servicios, tras la firma del Convenio están intentando «meternos» lo que les impedimos con la lucha. Lo que sucedió en Vía y Línea Aérea (art.41), a los pocos días de la firma del Convenio, fue muy grave. De II.Fijas, en las Mesas Técnicas de Productividad la empresa sólo quiso hablar de Escaleras Mecánicas, sección a la que incrementó la productividad, intensificó las revisiones y modificó horarios. En las Mesas de Productividad la empresa busca siempre que los trabajadores compitamos entre nosotros; más claro: que unos a otros nos robemos el trabajo y las funciones.

La empresa, en su estilo habitual, busca aumentar el trabajo que realizamos mediante órdenes ambiguas y retadoras («Obedece y, si quieres, denúncialo», dicen algunos jefes y jefecillos). Todas las secciones asumiendo todo el trabajo que es derivado de las nuevas instalaciones, pues lo que quiere la empresa es ocultar las condiciones de entrega, tapparlas... Pero están creando muchos problemas y cuando se deterioren contratarán otra vez. ¡Negocio redondo para algunos!

Otro ejemplo de esta la relación laboral *cordial* que está promocionando la Jefatura, ¡¡de cualquier Servicio!!.: en Billeteras se quieren aumentar las guardias «por la cara», no tienen Oficiales suficientes y mandan a los Ayudantes para realizar trabajos de Oficial y les niegan la hoja de diferencia, etc.

También se aprovecha (pero no le quiere reconocer) del interés que tenemos los trabajadores de Metro por mejorar el servicio público. Otro beneficio lo obtiene de nuestra profesionalidad. Esta profesionalidad (nunca reconocida) ha salvado a la Dirección del desbarajuste de las obras de los nuevos tramos e inauguraciones. Están «los chicos de II.FF.» y los Polivalentes para solucionarlo todo... Y el personal de Movimiento para remediar y sufrirlo, como los sufridores viajeros.

Pero seguimos sin plantilla suficiente. La empresa no cumple el Convenio, no crea empleo. Bueno, sí ha contratado a Técnicos... ¡De vergüenza! En cuanto al mantenimiento es evidente que se alarga cada vez más en el tiempo, centrándose en las averías. Hasta que pase algo, hasta que ocurra algún accidente, ante el que seguramente se intente que pague el que menos culpa tiene. Mientras tanto, la empresa se marca el objetivo de «Hacer bien el trabajo y a la primera», objetivo al que sí contribuimos día a día todos los trabajadores de Metro.

El Servicio de Vía y Línea Aérea, por ejemplo, se lo cargó la empresa por las bravas... Ahora se dan cuenta de que es un fiasco, que no vale, y piden que vuelvan voluntarios de los reubicados... Pero ¿quién va a volver para tener jornada irregular (6 y 9 horas)? Una auténtica chapuza que la pagamos los de siempre, los trabajadores.

EN METRO NADA SE CONSIGUE POR NADA

Todo lo bueno que tenemos en Metro no es producto de los iluminados o salvadores de no sé qué. Por el contrario, son consecuencia de nuestra lucha como trabajadores. En nuestra experiencia reciente del Convenio comprobamos que podía haber sido peor, precisamente gracias a todos los sindicatos «iluminados», unos corporativos y otros mal llamados «de clase». Pero, con todo, no se han podido cargar el FAS por cuatro duros. Como publicaban en sus avisos, ni ellos mismos reconocían los derechos de los activos que no podemos jubilarnos a los 60 años.

En las huelgas y movilizaciones posteriores a la firma del Convenio, hemos estado «los de siempre» (como dicen muchos compañeros). Con el potencial humano que tenemos en Metro, a poco que nos pongamos no nos chulean. Pero, claro, movilizarse y luchar es situarse no sólo contra la Dirección, sino contra estos mal llamados sindicatos. Todo lo que se consiga o se haya conseguido es gracias al esfuerzo de todos esos compañeros que se han estado jugando el tipo y lo siguen haciendo participando en las movilizaciones y asambleas.

Siempre ocurre que al final acuden los esquirols y chivatos para sumarse al esfuerzo de los demás: para aprovecharse. Por eso, hoy más que nunca necesitamos un sindicato fuerte y ese es, sin duda, Solidaridad Obrera. Estamos viendo como salen «sindicatos» de debajo de las piedras, y es malo que se disgreguen inútilmente las fuerzas de los trabajadores en sindicatos corporativos, que por sí solos poco o nada pueden conseguir.

En Metro hay actualmente nueve sindicatos. Habrá quien diga que esto es bueno, por la pluralidad; pero es muy malo cuando los sindicatos se forman «sólo para mirarse el ombligo cada uno». En Metro hay mucha diversidad, pero por la trayectoria que se ha llevado el objetivo sindical creo que debe ser claro: organizarse en Solidaridad Obrera. Antes de que nos metamos en el próximo Convenio hemos de dotarnos de buenas herramientas para trabajar por nuestros derechos. Ante los nuevos (y, a la vez, tan «viejos») retos que se nos presentan os animo a todos los trabajadores para que forméis parte de Solidaridad Obrera.

Fdo. José Luis de Roa (Ayudante de Alumbrado)



CARTAS A LA REDACCIÓN

BETETA, PILLO O IGNORANTE

Hemos leído en estos días declaraciones del Sr. Antonio Beteta, Consejero de Hacienda de la Comunidad de Madrid, en el sentido de que la Ley de Presupuestos del Estado impide la contratación de nuevo personal y fuerza a la «externalización» (privatización) de servicios públicos.

Pues bien, el Sr. Beteta o es un pillo *redomado* o un *supino* ignorante de las políticas de contratación de las empresas públicas. Tomemos el ejemplo del Metro de Madrid, empresa pública gestionada por la Comunidad a través del Consorcio de Transportes y sujeto de múltiples y vistosas inauguraciones.

Los trabajadores de plantilla de Metro, especie condenada a la extinción como los dinosaurios, no somos funcionarios (por más que muchos medios de comunicación se empeñen en adscribirnos a esa categoría) y observamos, sin embargo, cómo nuestros compañeros se jubilan sin que nuevos trabajadores les sustituyan. Es más, no sólo la plantilla decrece a pesar del notable aumento de estaciones y material sino que vemos cómo se van privatizando nuestros cometidos, entregando hasta secciones enteras a las empresas privadas. Para colmo, tras la problemática negociación del último convenio se acordaron 125 nuevos puestos de trabajo (los trabajadores estimábamos necesarios unos 500) y ni tan siquiera esto ha sido cumplido.

Alégrese, pues, el Sr. Beteta y disponga la contratación inmediata de los trabajadores que Metro necesitaba (ya que no hay ley que lo «impida») y la desprivatización, por innecesaria, del Metro. Esto, naturalmente, contando con que el Sr. Beteta sea ignorante de lo que pasa en el Metro, y no con que todo se reduzca a la búsqueda de burdas excusas para encubrir la entrega de negocios seguros en manos privadas.

Fdo. José I. Cabañas Magán

(Carta publicada el día 30/10/99 en los periódicos ABC y EL PAÍS. En éste fueron «censuradas» algunas palabras, las que hemos señalado en negrita.)



VIETNAMIZACIÓN SINDICAL

En los últimos meses se está produciendo un proceso de proliferación y disgregación de representantes de los trabajadores que se podría denominar vietnamización sindical. A la sombra del desencanto y la impotencia autosugestiva de muchos compañeros, que quieren obtener reivindicaciones delegando responsabilidades y exigiendo resultados por el mero hecho de votar o pagar una cuota, nacen nuevos sindicatos que amplían la oferta artificiosamente con promesas de abonar la diferencia si se encuentra algo mejor.

Este pueril e irracional concepto del «**no tengo nada que perder**» (o de la presunción de inocencia mal entendida) se traduce en la vida cotidiana en el aumento de las sectas y en el auge de los futurólogos.

Si se quiere elegir un sindicato, ya constituido, se debe ser crítico. En primer lugar, es determinante, conocer por varias fuentes, lo más objetivas posibles, sus respectivas trayectorias. No lo que publicitan, sino su pasado. Después, hacer lo mismo, con los individuos actuales que lo integran, pues no son pocas las excepciones que parasitan siglas al amparo de su prestigio, para cobijarse de los ataques en la organización y para colgarse medallas a título individual.

Varía ligeramente el problema cuando se trata de una nueva estructura, al menos en cuanto a la trayectoria (inexistente) de la organización, pero sus integrantes no son extraños y se puede analizar a las personas.

Elementos a dilucidar en la nueva formación: **Objetivos, Objetividad, Medios y Sujetos. Objetivos:** En toda carta de presentación hay varios vectores comunes, el deseo de abarcar al mayor número posible de potenciales afiliados, que se traduce inevitablemente en una ambigüedad calculada, y la apelación a distintos motores emotivos de los receptores. Con ambos elementos podemos, si no afirmar, sí intuir unos objetivos. Cuando la ambigüedad reparte estopa mediante fórmulas manidas y populacheras (del tipo “los burócratas”, “ellos no están aquí”, “más vale un mal acuerdo”, “todo por el diálogo”, etc.) ya se esboza una ausencia de principios y una política de no pillarse los dedos. Los motores emotivos pueden apelar a tus intereses (más o menos espurios) o a los intereses de todos los trabajadores (aunque, habitualmente, cuando un sindicato es gremial, ya lo refleja en su logotipo).

Objetividad. Si se ofrece bacalao a precio de lechuga, y encima te lo traen a casa, podemos asegurar que se trata de un vendedor de crecepelo. El omitir toda referencia a las dificultades de consecución de un programa ambicioso por una organización nueva y de escasos apoyos, sólo se argumenta desde la necedad o desde la mala fe.

Objetos. Ya seducidos por los objetivos y la objetividad del nuevo cuadro, pasamos a evaluar los medios a su alcance para desarrollar sus perspectivas sindicales; Cobertura legal, Abogados, Disponibilidad de tiempo, Sede o sedes sociales, Representación en órganos de trabajadores, Capital social, etc. La consideración de este apartado merece cierta cautela, pues si su ausencia merece una infravaloración (a efectos de premura de esperanzas satisfechas) sería prácticamente imposible la creación de nuevas organizaciones que no partiesen de una escisión o contasen con un capital inicial de complicada justificación. Lo indudable es que estos medios (a falta de un inmenso respaldo social) aceleran los objetivos reformistas (sin base social, en el mejor de los casos, no puede ser de otro modo) que se dicen perseguir.

Sujetos. Conforman la “ejecutiva” del grupo de presión (el imposible consenso en todas las decisiones paraliza o dispersa el movimiento) poseen la información privilegiada y una experiencia superior a la mayoría de los afiliados. La coherencia en sus trayectorias es determinante para saber a que atenernos.

CARTAS A LA REDACCIÓN

El resultado de la proliferación de estos grupos produce la vietnamización social (lucha de guerrillas) que inevitablemente Sólo pueden funcionar como focos de resistencia, con pequeños éxitos locales y grandes derrotas a nivel general. No es un problema desdeñable, pero si la opción inversa es afiliarse a grandes organizaciones soporte/ maquillaje del sistema, la adhesión a alguno de estos sindicatos está plenamente justificada (en el caso de que sean de clase obrera, se entiende- si son "arrimaelascua" ni siquiera hay que considerarlos).

En resumen, una posible clasificación del abanico sindical sería: **de derechas, independientes, católicos, de izquierda autoritaria y libertarios. De derechas:** son todos los gremiales y los que evitan cualquier tipo de

movilización a menos que sepan/promuevan que va a fracasar y les va a dar la coartada moral para firmar lo que sea. **Independientes:** son todos de derechas, como los individuos apolíticos. **Católicos:** estos ponen la otra mejilla (la tuya, por supuesto). **De izquierda autoritaria:** hay que ser muy perspicaz para distinguir sus métodos de los de derechas. **Libertarios:** sólo tienen audiencia entre las clases más desfavorecidas, y aún entre estos los hay que se creen burgueses. La elección, si fácil, no es esperanzadora, pero la pasividad no lleva a ningún sitio.

David Ripoll Acerete.- Jefe de Vestibulo



¡Bienvenidos a CIRQUE du SOLEIL!!

«Cirque du Soleil» es una multinacional del espectáculo con oficinas en Montreal, Singapur, Las Vegas, Amsterdam y Munich, y cerca de 2.500 empleados en todo el mundo. Este circo vuelve a Madrid con un nuevo espectáculo, una puesta en escena «revolucionaria» que tal y como afirman sus artífices intenta conectar al público con *su lado más humano*. El Cirque du Soleil se presenta ante la opinión pública como un circo alternativo, solidario y orgulloso de sus orígenes callejeros y nómadas. Bajo esta imagen, sin embargo, se oculta una multinacional del espectáculo que en 1998 ingresó 204 millones de dólares y que en el 2000 prevé doblar esta cantidad. Una aguda mentalidad empresarial que sabe sacar el máximo beneficio del trabajo de sus empleados y de los bolsillos de los espectadores.

A través de la ETT Manpower, una de las mayores empresas de trabajo temporal del mundo, este Circo contrata a la mayoría del personal temporal de su gira europea. Taquilleros, limpiadores, camareros, acomodadores... están a su entera disposición por un sueldo de 640 ptas./hora (no se cobran las horas extras y se está a disposición total), con el que no podrían comprar ni dos de los envases de palomitas que se venden en el recinto. Alta disponibilidad, conocimiento de idiomas, buena presencia son algunas de las exigencias que las empresas de trabajo temporal imponen a sus empleados. Por no mencionar que las exigencias que las empresas de trabajo temporal imponen a sus empleados. Por no mencionar que indirectamente se quedan con el 50% de sus sueldo. El «Cirque du Soleil» no maltrata animales, solo personas, ese «ejército de trabajadores precarios» que oscilan entre el paro y la temporalidad.

«Quidam», el transeúnte sin nombre al que se dedica el espectáculo de este circo, la figura solitaria que se apoya en la esquina de una calle y vive perdida en medio de la multitud, podría ser cualquiera de los 150 trabajadores temporales de los que nadie repara en su



existencia. El Circo del Sol no maltrata animales... sólo explota a sus trabajadores. ¡Entradas por los cielos, salarios por los suelos!

Ante esta situación, **Precari@s sin fronteras**, grupo constituido por personas de distintos colectivos que luchan contra la precariedad laboral, han organizado actos de protesta, reparto de octavillas, desenmascaramiento de la imagen «alternativa» del Cirque y enfrentamiento contra la ETT «Manpower», organizadora de este esclavismo. El último de ellos, como «despedida cariñosa» de Madrid, fue la concentración realizada el día 7 de enero ante las puertas del Cirque. Concentración convocada por la Coordinadora Lucha Autónoma y en la que también participó Solidaridad Obrera.



¡LA PROSPE RESISTE!

(Escuela Popular de Prosperidad. c/ General Zabala, 10-bis; 28002 Madrid. (Teléfono: 91-5627019) Correo electrónico: prospe@nodo50.org)

El pasado día 28/9/99 la Audiencia Provincial de Madrid comunicó a la Escuela Popular de Personas Adultas de Prosperidad (conocida como Escuela de la Prospe) la sentencia que puede conllevar en las próximas semanas el desahucio de los locales que utiliza desde el año 1971 en la calle Zabala, 10-bis, de Madrid. 18 años dando vida y sentido a unos locales abandonados por el Arzobispado de Madrid, pero que en el año 1992 (con la complicidad del Ayuntamiento, que hasta entonces sufragaba los gastos de alquiler) inició un proceso judicial para echar a los compañeros de la Escuela de la Prospe y, por tanto, dinamitar un proyecto participativo de muchos trabajadores del barrio y de Madrid.

A continuación reproducimos un resumen del Comunicado de «La Prospe»:

«Somos una escuela popular que lleva 26 años realizando una labor pedagógica y social en el barrio de Prosperidad. Desde 1992 nos enfrentamos a la amenaza de desahucio impulsada por vía judicial por el Arzobispado de Madrid, que codicia el local donde desarrollamos nuestras actividades. Local muy suculento dentro de su política de especulación urbana. El acoso institucional se completa con la complicidad del Ayuntamiento, al cual nuestra presencia en el barrio siempre le ha resultado incómoda; también la participación de los juzgados (sentencia del 28/9/99) y el desentendimiento del resto de Instituciones (especialmente «las educativas») ante nuestra crítica situación.

El local fue cedido por el Arzobispado al Ayuntamiento en el año 1943 (con el pago simbólico de un alquiler). El Ayuntamiento lo cedió a la Escuela Popular en el año 1971. Pero los tiempos se están recrudeciendo para los proyectos populares y es muy posible que la expulsión se lleve a cabo antes de finalizar 1999. No podemos permitir que 26 años de actividad

educativa y popular (llevando a la práctica muchos de los planteamiento de la pedagogía de la liberación de Paulo Freire), de organización asamblearia y autogestionaria, desaparezcan de un porrazo.

En esta Escuela Popular se hace un trabajo de barrio, ofreciendo alfabetización, conocimientos básicos, español para inmigrantes, talleres, etc. Pero sobre todo planteamos una nueva experiencia pedagógica que llamamos Grupos de Aprendizaje Colectivo, siguiendo una metodología de aprendizaje horizontal (aprendizaje colectivo, sin división en alumnos y profesores).»

Este desahucio no debe resultarle «barato» a estas Instituciones del Estado ni al Arzobispado. Este desahucio va a ser sonoro y costoso en términos de imagen y presión social. Hay que defender las iniciativas, cada día más escasas, de cultura crítica y popular. Por ello, Solidaridad Obrera entre otras muchas organizaciones y colectivos sociales ha venido apoyando las movilizaciones desarrolladas en defensa de la Prospe. Así el día 14 de noviembre se realizó la primera manifestación de protesta por el barrio. El 27 de noviembre se volvió a recorrer en manifestación diversas calles de Madrid, saliendo de la Plaza de Prosperidad y llegando a la Plaza de Manuel Becerra en principio, desde donde nos trasladamos en Metro a la Puerta del Sol y desde allí nos dirigimos a la sede del Arzobispado (al lado de la Catedral) en donde se habían encerrado una veintena de compañeros y compañeras). finalmente la manifestación terminó en la Plaza de la Villa ante el Ayuntamiento de Madrid, unas 1500 personas participamos activamente en esta manifestación que parece haber paralizado, de momento, el desalojo. Por otra parte se están enviando cientos de comunicados individuales de protesta al Ayuntamiento y al Arzobispado:

D. José M^a Álvarez del Manzano. Gabinete de la Alcaldía.
Plaza de la Villa nº 4 (3^a). 28005 Madrid.

D. Antonio M^a Rouco Varela. Arzobispo de Madrid. c/ San Justo, 2.
28005 Madrid.



LA GUERRA DEL PAN

LOS VECINOS EN LUCHA,

Madrid en el año 1976

El Movimiento Ciudadano para «la guerra del pan» preparó para el martes 14 de septiembre de 1976 una gran manifestación. Se solicitó el recorrido entre Cibeles y la sede del Gobierno Civil, pero este obligó a realizarla en el barrio de Moratalaz. Pero fue un éxito de movilización: más de 100.000 personas se manifestaron por las calles de este barrio. El movimiento ciudadano no se paraba aquí: se pedía la dimisión del Gobernador Civil (a su cargo estaba la Junta Provincial de precios) y se preparaba el boicot general a la compra de pan el día 14 de octubre.

Se trató de una victoria parcial, modesta si se quiere. El Gobernador tuvo que reducir el precio del kilo de pan. Lo hizo en 3,50 ptas., cuando las exigencias ciudadanas eran del doble. Además, como reacción, los industriales del pan incrementaron el peso/unidad, lo que conllevaba a un aumento del gasto familiar. Por su parte, el Estado se negaba o no se atrevía a plantear en serio una comercialización más racional y justa para los ciudadanos.

Esta lucha del año 1976 es un ejemplo del movimiento popular urbano que existía en Madrid. Veintitrés años más tarde vemos como ni movimiento obrero ni movimiento ciudadano (necesariamente inseparables) tienen una décima parte del vigor y carácter de entonces. Pero tampoco hemos de caer en el error de mirar ese pasado reciente con ojos demasiados nostálgicos. Se trata de aprender de la historia y de la experiencia, mientras que se pone los pies en el camino actual.

LA GUERRA DEL PAN

La lucha por el problema del pan es una lucha de siempre contra los especuladores del grano, contra reyes y señores, y, por supuesto, contra los panaderos. Luchas por el precio y la medida, contra el fraude y el robo. Más cerca en el tiempo, durante este siglo se registra otra movilización en Madrid durante el año 1948. A pesar de la represión de la dictadura, el escándalo en torno al fraude con la harina fue notable. Entonces ya estaba pringado el famoso Constantino Pérez Pillado, que simultaneaba cargos municipales y en el sindicato vertical. Este individuo, ejemplo típico de la forma del Estado franquista, a los pocos años de este escándalo retornó como Teniente Alcalde de Madrid y Presidente del Consorcio de Panadería, además de otros cargos políticos que le hacían nuevamente invulnerable para seguir con su negocios del pan...

A comienzos de los años 60, el gobierno «tecnocrático» de la secta Opus Dei introdujo significativos cambios sobre el comercio del pan. Se fomentó la libre competencia contra el monopolio (en la venta, claro). Si antes los despachos de venta tenían que estar a considerable distancia entre sí para que fueran rentables, ahora podían montarse en cualquier lugar. Pero hacían falta licencias y dinero para invertir; por ello, muchos de los nuevos despachos pasaron a montarlos directamente las panificadoras. Así, quienes habían acumulado capital con el fraude ahora lo ampliaban con la venta al detalle en los despachos.

El movimiento ciudadano de 1976 arranca de la denuncia por el problema del peso del pan. Un Pleno del Ayuntamiento se convierte en «el Pleno del pan», al que acuden los vecinos con sus barras de pan, exigiendo medidas urgentes. A pesar de la poca organización y experiencia provincial del movimiento ciudadano, se consigue un replanteamiento oficial del tema y, más adelante, que el precio se fije por el peso de la «barra» o de la «pistola», como los madrileños llaman a las modalidades más consumidas.

LA MANIFESTACIÓN DE MORATALAZ

En el mes de agosto de 1976, se llega a una Asamblea en San Blas, donde se propone una Comisión del Movimiento Ciudadano que represente a las Asociaciones de los distintos barrios y pueblos de Madrid que estén interesados. También se decide invitar a esta Comisión a Alonso Munárriz (industrial panadero «enfrentado» al monopolio panadero), a trabajadores de panificadoras y a representantes de los detallistas. Esta Comisión recoge el objetivo de una gran manifestación con un recorrido céntrico por Madrid, marcando así la relevancia política del problema ciudadano.

Esta Comisión denuncia «la actual situación que favorece a la gran industria panadera que, respaldada por los continuos decretos promulgados por el Gobierno, posibilitan las continuas subidas de precios. Por lo que afirmamos que el Gobierno debe actuar promulgando un nuevo Decreto-Ley que abarate el precio.» Días después de esta denuncia, el 29 de agosto, 34 Asociaciones de Vecinos emiten un comunicado conjunto a la prensa y ciudadanos de Madrid y exigen un Pleno Municipal monográfico.

Es necesario resaltar el documento que paralelamente presentaban las Asociaciones de Amas de Casa, incluso más contundente y político que el de las Asocs. de Vecinos. Estos son algunas frases: «La Coordinadora (CPAC) seguirá luchando por conseguir el control, por parte del movimiento ciudadano, de los organismos que fijan los precios. Rechazamos cualquier tipo de integración en organismos antidemocráticos.»

La manifestación finalmente se realizó por las calles de Moratalaz. Indudablemente el recorrido pedido habría congregado al triple o más de los 100.000 que acudieron. Sin Metro ni transportes suficientes, en autocares desde los barrios más alejados, a través de los descampados, el pueblo madrileño se reunió en Moratalaz y no solo coreó «¡Pan, trabajo y libertad!». También gritó: «¡No más represiones!, ¡Amnistía total!, ¡Ayuntamientos democráticos!, ¡Viva el movimiento ciudadano!».

Al final, «lo logrado» en estas y otras luchas puede o no ser ridiculizado. El debate en torno a los objetivos inmediatos y los «grandes objetivos» siempre estará abierto. Lo importante es que no esté enfrentado, que no sea un dilema. Se trata de andar con los dos pies; decantarse por una u otra es avanzar a la pata coja, es hacerle un favor al adversario.

(Versión libre del artículo de Tomás Rodríguez Villasante, publicada por Eds. de la Torre, 1976)

¿POR QUÉ ES CARO EL PAN?

«Después de la agitada primavera se ha reactivado una conflictividad que parecía ya cancelada tras los rentables precios conseguidos por los industriales y la resignación de los consumidores a pagarlos. El coste del pan tiene dos fases: la industrial y la distribución o venta al público. En cuanto a la primera, el coste promedio de un kilo de pan es de 30,40 ptas. Si le añadimos un beneficio para el fabricante (10%), el margen del detallista (5,5 ptas./Kg.) y los costes de transporte (1,50 ptas.), ese coste alcanza el valor de 40,50 ptas./Kg. No obstante, en el caso de Madrid es de 43,50 ptas. Ante este margen de beneficio, las panificadoras de pueblos limítrofes están presionando por entrar en el mercado madrileño...» (El País, 14/8/76). También en el periódico Ya (15/9/76) se hace un desglose de costes, titulado «Radiografía de una pistola», según el cual la pistola (barra de 220 gr.) podría venderse a 7,50 ptas., en vez de a las 9,50 ptas. con que se vende. (Como leemos, se trata de una prensa como la de hoy...)



EL ECOCAPITALISMO y las GRANDES INFRAESTRUCTURAS

ACAMPADA CONTRA EL T.A.V. DEL PAÍS VASCO, julio 1999

Del 16 al 25 de julio se realizó en Uharte-Arakil (Nafarroa) un encuentro por la transformación del actual modelo social desarrollista. Encuentro-acampada que tuvo como eje de movilización la Asamblea contra el TAV del País Vasco. Esta Asamblea ha nacido como intento de respuesta colectiva contra estas grandes infraestructuras de transporte que generan un enorme impacto ecológico y social. El TAV es vanguardia catastrofista de este modelo de desarrollo dominante.



Durante esos diez días de julio se realizaron diversas actividades participativas: talleres, marchas, charlas y debates, exposiciones y dos acciones de protesta directa. Una de ellas contra el propio TAV y otra para oponerse a la central eólica de Elgea. La primera se desarrolló el día 22 y consistió en una imaginativa actuación teatral por las calles de Iruñea. Se demostró, una vez más, que el teatro y la poesía tienen una enorme fuerza de sensibilización, de concienciación social.

Estos actos participativos no son acciones aisladas. Por ejemplo, recordemos que en el mes de diciembre pasado ya hubo otra acampada de protesta contra el TAV entre

Madrid y Barcelona. Además de otros actos y manifestaciones, como la realizada contra el TAV del País Vasco (en la que también participaron algunos compañeros de Solidaridad Obrera).

La segunda acción-protesta fue una marcha realizada el día 23 hasta la sierra de Elgea, con el propósito de paralizar testimonialmente las obras de construcción de la 1ª central eólica de Euskadi. La marcha a pie permitió constatar los destrozos ocasionados en el monte. Los marchistas levantaron obstáculos con trozos de árboles abatidos y rocas procedentes de las pistas de acceso a las obras. Finalmente, se paralizaron de forma pacífica los trabajos, instando a los trabajadores a que dejaran las máquinas y abandonaran el lugar, como así hicieron. No obstante, la Ertzaintza «cumplió con su papel» de guardaespaldas empresarial: tomó los datos personales de varios manifestantes, facilitando así la denuncia de la empresa contra siete de ellos.

INTERESES OCULTOS TRAS LOS PLANES EÓLICOS

Grupos industriales, como Gamesa (que controla el 52% del mercado de los aerogeneradores), y las grandes empresas del sector eléctrico, como Iberdrola, están imponiendo un modelo de energía eólica basado en aerogeneradores de gran potencia y en la centralización. Directrices que desnaturalizan completamente la dimensión ecológica y alternativa que caracteriza la reivindicación de esta forma de energía. Este modelo convierte la energía eólica en una forma de energía dura, centralizada y monopolizada. Es evidente que no es lo mismo hacer un «plan energético» para una finca, una vivienda o un pueblo, que para una ciudad o una fábrica. Reconocimiento

que no nos impide distanciarnos del modelo de las grandes centrales eólicas, con decenas y centenas de aerogeneradores (como podemos observar, por ejemplo, en Albacete, desde la carretera Madrid-Alicante, en Tarifa o en lugares tan bellos como los acantilados de San Andrés de Teixido).

Iberdrola no presenta los planes eólicos como alternativa energética, sino dentro de un conjunto integrado por centrales térmicas, los macroproyectos del gas natural y la perpetuación de la energía nuclear. En el caso de Elgea, el gobierno vasco (como cualquier otro) expone cifras de abastecimiento que son propagandísticas y engañosas, que

siguen la línea de la ligereza y la trivialidad que caracterizaron la presentación de la energía nuclear como «necesidad social».

Las centrales eólicas y el TAV son instrumentos emblemáticos del «ecocapitalismo» que es preciso desmascarar: no es sino una forma de incrementar la explotación de los recursos naturales y de perpetuar un sistema de dominación en las relaciones humanas y en las del ser humano con la naturaleza.

(Hasta aquí este artículo ha sido elaborado a partir del informe de la Asamblea contra el TAV. Podéis contactar en: AA.VV. de Gros. c/ Padre Larroca, 8-bajo. 20001 Donostia)

VIVIMOS EN EL FONDO DE UN OCÉANO DE AIRE

Entre las energías renovables cuya primera fuente es el Sol, la más prometidora hoy en día para la producción de electricidad parece ser la energía eólica. La energía del viento tiene su origen en el Sol. El flujo de radiación que emana de este astro calienta desigualmente las masas de aire de la atmósfera, provocando de esta forma movimientos de circulación entre zonas con temperaturas y presiones diferentes. Se calcula que el 2% de la energía solar que llega a la Tierra se transforma en energía cinética de los vientos atmosféricos (pero el 35% de esta se disipa en la atmósfera, a tan solo un kilómetro del suelo).

«Vivimos en el fondo de un océano de aire» al que llamamos atmósfera. La mayoría de los fenómenos meteorológicos se producen en los 5 Km. inferiores de esta atmósfera (los límites superiores de esta, la exosfera, están a más de 1.600 Km. respecto al nivel del mar). Y la mayor parte de esos fenómenos se deben al viento que es el que traslada el calor del sol de las zonas cálidas a las frías. El viento, como se suele decir, no es más que aire en movimiento... Incluso hasta los 370 Km/h registrados el 12/4/34 en el Monte Washington (EE.UU.).

MOLINOS Y AEROGENERADORES

En el año 1105 queda registrado el uso del primer molino de viento en Europa. Tres siglos más tarde (año 1430) se señala el invento del molino de viento con torreta, y en el siglo XVI los molinos de viento de 10 c.v. se hacen corrientes. Estos molinos, sobre todo flamencos, eran adecuados para vientos en torno a los 20 Km/h (cerca de 5m/

s). También estaban los molinos griegos de 12 palas, los portugueses de seis, los manchegos de cuatro y con nombre propio (como los doce gigantes del Cerro del Calderico, en Consuegra).

Ya en el siglo XX, aprovechando los progresos técnicos de las hélices de los aviones, después de la I Guerra Mundial aparecen los grandes aerogeneradores de dos y tres palas. Actualmente, no extraña desechar una de ellas, por coste económico y un mejor aprovechamiento energético. Incluso se piensa en monopalas con contrapeso. Tras la denominada como «crisis del petróleo» de los años 70, se ha revitalizado esta forma de producción energía y el resultado, no obstante, es un nuevo oligopolio energético.

Según su eje de rotación, molinos «antiguos» y «modernos» los hay de dos tipos: de eje vertical y de eje horizontal (como los de Don Quijote). Los verticales tienen la ventaja de poder adaptarse a cualquier dirección del viento y por esto se les suele llamar «panémonos». Los aerogeneradores que se están montando sobre acantilados, colinas y montañas pueden tener una altura de 60 a 85 metros y un peso cercano a las 30 toneladas (sólo el rotor puede pesar más de 8 Tm).

LOS VIENTOS Y LOS COLONIZADORES DEL MUNDO

Para atravesar el Atlántico se precisaba una fuente de energía mayor que la proporcionada por los remos, los esclavos y los galeotes. Esa energía es el viento. Pero, ¿quién conocía esos vientos del Atlántico? El problema no era aprovechar su fuerza; las velas conocidas eran suficientes. El problema era que en el siglo XV nadie sabía gran cosa de dónde y cómo soplaban en ese océano. Los navegantes portugueses, aragoneses, genoveses y otros marinheiros que realizaban «el descubrimiento del mar» pasaron su primera gran prueba en lo que se llamaba el «Atlántico mediterráneo»: los viajes hasta las Azores y las Canarias, a las que era más fácil llegar que retornar de ellas. Estos viajes, este descubrimiento del viento utilizando la estrategia «volta do mar», permitirían que los viajes de Colón, Da Gama o Magallanes no fueran empresas absolutamente suicidas.

(Alfred W. Crosby, El imperialismo ecológico.)



ORGANIZATE, NO TE QUEDES EN LA QUEJA

Nombre y Apellidos.....DNE.....

Categoría.....Sección.....Servicio.....

Domicilio.....Código Postal.....

Localidad.....Teléfono.....

Cuota mensual 1000 ptas. Deseo pagar la cuota En mano. Por banco Por nómina (tachar lo que no proceda)

Envíanos estos datos (por valija o correo a Solidaridad Obrera C/Valderribas, 49 28007 Madrid) y nos pondremos en contacto contigo.

LIBROS

DE PASO

de PACO IGNACIO TAIBO II

Editorial Virus. Primera Edición 1996

Novela negra al estilo Taibo. En los años veinte un anarquista asturiano, Sebastián San Vicente, recorre distintas ciudades de México organizando sindicato (la CGT), participando en luchas y acciones de todo tipo, sembrando la semilla de la rebelión a su paso. Escondiéndose tras diversos nombres, burla en muchas ocasiones a la policía mexicana y yanqui, aunque en tres ocasiones es detenido y expulsado del país. Lectura muy entretenida que te atrapa e insufla ganas de seguir luchando a pesar de las circunstancias siempre, en todo lugar y ocasión, desfavorables.



Waslala
Gioconda Belli



WASLALA

de GIOCONDA BELLI

Editorial Emecé Editores. 1998

Tercera y última novela hasta la fecha de esta escritora nicaragüense (*La mujer habitada* y *Sofía de los presagios*. Ed. Tlalparta). La acción se desarrolla en centroamérica en un futuro no determinado en el que las distancias entre el primer y tercer mundo son ya insalvables. Mientras unos viven de cara al espacio exterior con avances tecnológicos impresionantes, los otros sobreviven, entre guerras continuas, de las basuras de ese primer mundo inalcanzable. Continúa la mezcla entre las raíces y tradiciones más antiguas y la búsqueda de la revolución verdadera, Waslala "la última utopía".

Todos los libros que aparecen en esta sección puedes adquirirlos en la Librería Asociativa "Traficantes de Sueños" .- C/Hortaleza 19. Metro Gran Vía.

CINE Y PROLETARIADO

LA LENGUA DE LAS MARIPOSAS

de José Luis Cuerda y Manolo Rivas

Una película de niños republicanos llena de entusiasmo y de futuro que transmite brusca y descarnadamente el significado del fascismo. Es la representación de un brusco giro de comportamiento, del aterrador salto moral y mortal, que condujo en el verano de 1936 a un apacible niño gallego, fascinado por su maestro republicano, a convertirse en una pequeña e iracunda bestia fascista que pedía a gritos el fusilamiento de este maestro (Fernando Fernán Gómez). El brote fascista divide, súbitamente y sin matices, en buenos y malos, es decir en asesinos y asesinados, a sus víctimas que son tanto unos como otros.

Unas muertes descarnadas sin guerra ni provocación previa, un reflejo desgarrador de lo ocurrido hace tan solo 60 años. Imprescindible de ver.



Una escena de la Lengua de las Mariposas

CRUCIGRAMA POLITICAMENTE INCORRECTO

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1					■						■
2					■						
3			■			■					
4								■			
5										■	
6		■			■						
7						■				■	
8	■							■		■	
9			■	■	■				■		
10		■			■					■	
11											

HORIZONTALES: 1.- Dispositivo que permite maniobrar un tren de forma automática, dos palabras. 2.- Novillo de dos años y pico, pero al revés. Como mollera, en algunos casos también vacía. 3.- Tercera nota musical que parece posesiva. Reflexivo. Entre los conductores cada vez es más difícil. 4.- Avión que aún no aterriza del todo. Prefijo griego que significa vida. 5.- El último fue problemático aunque algunos lo quieren olvidar. La más famosa de las ladys gracias a la caja tonta. 6.-Una vocal. Otra. Magistradas o letradas, al revés. 7.-En francés ingenuo y corriente artística pictórica de espontaneísmo antiacademista. Al revés, desgasté con los dientes. Consonante doble. 8.- Se ha emitido uno con el tema del FAS, pero al revés. Sonido inarticulado que suele achacare a los bebés. La redonda. 9.- Dos consonantes iguales. Nombrado en el 8 horizontal. Ídem. 10.- Boro. Se desliza el tren sobre el rail engrasado que es una barbaridad. Consonante que puede ser doble pero aquí no. 11.- Vestíbulos desprovistos de cualquier calor humano.

VERTICALES: A.- Servicio reestructurado recientemente y que ha venido muy bien a las empresas de seguridad. Máquina billettera de taquilla, al revés. B.- Las cinco vocales sin orden ni concierto. Al revés rema. Vocal. C.- Medio convoy. También anda revuelta esta empresa relacionada con Metro (billetteras...). Al revés negación castiza. D.- Manía lingüística de los bonaerenses, al revés. Ni ... ni fa. Partícula privativa. E.- Consonante en plural. Próximo, que tiene ideas o gustos semejantes. F.- Policía militar nacionalsocialista. Al revés, nativa del país de la bota. G.- Sometido a cocción. Voz que define un golpazo, al revés. H.- Sindicato desconocido en las asambleas. Al revés, playa que sirve de desembarcadero. Repetido, apelativo cariñoso al progenitor. I.- Limpio y puro. Consonante. Interjección que denota cansancio o repugnancia. Quinientos romanos. J.- Sindicato que toma partido por los intereses patronales. Lugar por donde el antedicho quiere hacer pasar a los trabajadores. K.- Son los que dictaron o emitieron lo del 8 horizontal. Repetido ¡que te calles!



CONTROLA UN POCO, QUE
LO DE CERRAR UNA HORA MÁS
TARDE NO ESTÁ TODAVÍA
MUY CLARO.

UNA HORA MÁS DE CUARTELILLO
NO HAY QUE
DESAPROVECHARLA
GLU, GLU, GLU, GLU

BUNKER
CAVANILLES
CASA CUARTEL
TODO POR LA PASTA
by M

Y CON ESTA NUEVA AMPLIACIÓN, FRUTO DEL
GOBIERNO DEL SR. GALLARDÓN, QUE PASARÁ
POR...



¡DE ÉSTA ACABAMOS
TODOS EN LA ONCE!
¿QUIÉN LE REGALARIA
LA MIERDA DEL
PUNTERITO LÁSER?



ES SU EXCELENCIA, DICE QUE SI
FUNCIONAN BIEN LOS
RELOJES Y QUE SI
NOS MANDAN MÁS

APARTE DEL AÑO VAN BIEN, DILE
QUE NADIE SE PODRÁ HACER EL
DESPISTADO CUANDO FIRMEMOS LO
DEL NUEVO HORARIO.



¡QUE NO, 3,14! ¡QUE NO ME VOY!
SUÉLTA EL SILLÓN, NO SEAS
TONTA, ARCANGELINES, TE
VAS A LA LINEA Y TE PONES
A HACER HORAS COMO
EL COMPANERO
LORITO



EN EL PORTAL DE BELEN HAN
ENTRADO UNOS
LADRONES...

¿HAS VISTO UN
SINDICATO MÁS
LIBRE DE
PREOCUPACIONES
QUE ÉSTE?

¡SI ES QUE SON
COMO NIÑOS!



525, 526, 527...
¿PERO, TAMBIÉN VAS
A CONTAR TODOS LOS
MECHEROS TODOS
LOS DÍAS?

Y HASTA QUE SE
REPARTAN LOS
TENDRÉ BAJO
LLAVE EN MI
DESPACHO, QUE
YA NOS CONOCEMOS



NO, EL SINDICATO... PERO NOSOTROS
DE TÉCNICOS... ESTAMOS EN EL
ESTABA... ESTABA... ESTABA...
ANTES... ANTES... ANTES...
PASEO A... PASEO A... PASEO A...
ESTACION... ESTACION... ESTACION...
NES... NES... NES...

¡PERO, ESTAROS QUIETOS
QUE ROMPÉIS LA MESA!

Y EL CERTIFICADO
DE CALIDAD DE TALLERES
¿PARA QUÉ VALE?
¡HOMBRE, PARA QUE
ALGUN ALMA CANDIDA
SE PIQUE Y SE PONGA
A COMPETIR!

JE, JE, AHORA
SACAMOS LO DE CERRAR
UNA HORA ANTES LOS
DÍAS LABORABLES, LES
ACORTAMOS LA JORNADA
Y NOS LO PAGAN QUITANDO
LOS PAPS, JE, JE,
(GENIAL)

¿HAS VISTO LAS
CIRCULARES DE
LABUSO? ¡CONSEGUIMOS
ESTO, CONSEGUIMOS LO
OTRO...
DE MOMENTO LO ÚNICO QUE
HAN CONSEGUIDO ES UNA
PLAZA DE
ADMINISTRATIVA

FIEL, HAY QUE
MOVER ESE TREN
COMO SEA.
VOY, PERO ME LLEVO
A TODO EL SANTORAL
POR SI HAY QUE
EMPUJAR
VALE



DON PITUFO, HA HABIDO UNA
REUNIÓN SECRETA
DE
SINDICATOS Y...

NO, YO
ME CHIVO
PRIMERO
PRIMER
YO
NO, YO

¡VAYA ESCANDALO! COGED
UN NÚMERO Y ME VAIS
ENTRANDO DE UNO EN UNO



ESTO DEL FAS SE LES HA
IDO DE LAS MANOS. 600
PAPELES POR BARBA...
¡VIRGEN SANTA! (CON
PERDÓN).

TRANQUILLO
SR. PELIS, QUE
NO GARANTI-
ZAMOS QUE
SIGAN AQUÍ
LOS AÑOS
NECESARIOS
PARA
COBRARLOS

¡AH, PICARONES!



DONA CRUELA, AQUÍ
ESTÁ EL INFORME
QUE HABÍA VD.
QUE HABÍA PEDIDO

VALE, BAJAD EL
PUENTE
LEVADIZO

¿DÓNDE IREMOS
A PARAR CON
TANTA MEDIDA
DE SEGURIDAD?



NOS DÍAS. ¿QUE
HAY PARA HOY?

SUSPENDIDAS
LINEAS A Y8.
FALLO DE
TRACCIÓN
EN LA 6.Y...

EEEM, SI
PREGUNTAN
POR MÍ, QUE
NO ME HAS
VISTO.



GRACIAS,
GRACIAS,
AMIGO MÍD.
ADIÓS.
SÍ, SÍ, ADIÓS

¡DIABLO DE
MACHACÓN!
NO ME DA LO,
QUE LE PEDIA
Y ENCIMA ME
HA SACADO
MIL DUROS



¡PERO, CHICA!
¿COMO VIENES A
TRABAJAR EN
ESE ESTADO?
ES QUE EL DR.
ALCANTARILLA
INSISTÍA EN
OPERARME

¿EL CHAPUCILLAS?
CARAMBA, AHORA
LO ENTIENDO.
¡PÖBRECILLA.



LINUS, MIRA EL CASO QUE
HACEN DE LOS ULTIMATUMS.
LOS SACDS SIGUEN LLEGANDO
REVENTADOS Y TRATADOS
A PATADAS

SACA UN MOLDE DE LA
HERRADURA PARA
ACOMPANAR AL PRÓXI-
MO ULTIMATUM, BOQUERÓN



SI, LOS DE LAS CONTRATAS
VIENEN DISFRAZADOS DE
PAJECILLOS PARA DISIMU-
LAR COMO VD. QUERÍA.
PERO ES QUE LOS PAQUE-
TES YA DAN MUCHO CANTE

¡NUESTRO SUEÑO
ES VUESTRA
PESADILLA



¡JODER! ¿QUE LE HA DADO
A LA CHIQUITA DE
NÓMINAS?

¡SÓLO LA HE
PREGUNTADO
POR EL POSIBLE
EFECTO 2000
EN EL
PROGRAMA
SAP ESE!

FOTOCOPIAS
PITUFAS



¡JOER, QUE SUSTO!
¿QUIÉN ES ÉSTE?

¡ES EL EXPERTO
EN LEVITACIONES,
QUE LES QUITARA
LAS GANAS A LOS
AYUDANTES DE
QUERER ASCENDER
POR LO VISTO, LO
PRIMERO QUE MANDA
ES EL AYUNO TOTAL



(SR. CATEDRÁTICO DE MATEMÁTICA
COMPARADA Y FÍSICA CUÁNTICA
¿COMO VA EL CUADRANTE PARA
LA PETICIÓN DE CAMBIO DE
MONEDA POR ESTACIONES?) BUUUU
BUUUU
BUUUU

BUENO, BUENO, LE
DEJO LLORAR A
GUSTO. ABUR