

# 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/sobrera/> E-mail: [sobrera@nodo50.org](mailto:sobrera@nodo50.org)

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

Nº 7 OCTUBRE-NOVIEMBRE 2000

D. LEGAL M-15919-1999

COSTE: 100 PTS



**CONTRA LA GLOBALIZACIÓN  
CAPITALISTA  
¡¡MOVILIZACIÓN!!**

# PONGÁMONOS EN MARCHA

Si analizamos lo que ocurre a nuestro alrededor nos daremos cuenta de que se nos está bombardeando sistemáticamente con ideas falsas; todo para que perdamos noción de lo que está sucediendo.

Hay una estrategia sistemática que trata de convencernos de que con denuncias, luchas o movilizaciones no se consiguen los objetivos. Los promotores de esta "estrategia" aseguran que sólo *las conversaciones* con directivos y políticos sirven para cambiar sus decisiones. Estos que defienden que sólo con la sumisión y adulación a los jefes se alcanzan las reivindicaciones están creando una atmósfera irreal, auspiciada por quienes detentan el poder, con el fin de adormecer las conciencias de los trabajadores. La realidad demuestra que cuando se consigue algo realmente bueno o aceptable es porque antes se ha producido un esfuerzo muy importante de protesta y lucha.

Un ejemplo reciente en Metro lo hemos tenido este verano con los trenes cortos en Líneas 5, 6 y 7. El Consejero de Transportes decidió que desde el 1 de agosto circulasen trenes de sólo 4 vagones (y no seis, como es habitual). El caos en los andenes, las aglomeraciones y las protestas de los viajeros fueron abundantes. Por el contrario, y por primera vez, se mantuvieron en circulación trenes largos en la Línea 1, no dándose en esta línea problema alguno. Desde Solidaridad Obrera exigimos la inmediata circulación de trenes largos en las tres líneas y denunciamos ante los responsables empresariales, políticos y medios de comunicación la situación que se estaba produciendo. Entre los viajeros se dió una reacción muy fuerte: protestas en las estaciones, cientos de reclamaciones oficiales, cartas en periódicos, críticas en radio y prensa, etc. En las estaciones y en los trenes los trabajadores también padecimos las consecuencias de esta desorganización empresarial. Por fin, después de 21 días de protestas hubo una nueva decisión política que reinstauró los trenes largos.

Sorprendentemente, una ejecutiva sindical ilusamente se vanagloria de que fueron dos reuniones que mantuvo con alguien... lo que hizo cambiar de opinión al político, ¡Ja!. Esto sólo se lo creen ellos. Porque el gran malestar y descontento generalizado que se produjo en los usuarios y sus continuas quejas hicieron "recapacitar" a los que decidían la composición de los trenes, no las conversaciones en despacho. ¿Acaso -por citar otro ejemplo- la rebaja en los precios del combustible que recientemente han conseguido los transportistas, agricultores y pescadores huelguistas franceses la han conseguido sólo con hablar?. No, ha sido precisa una intensa y dura lucha en la calle.

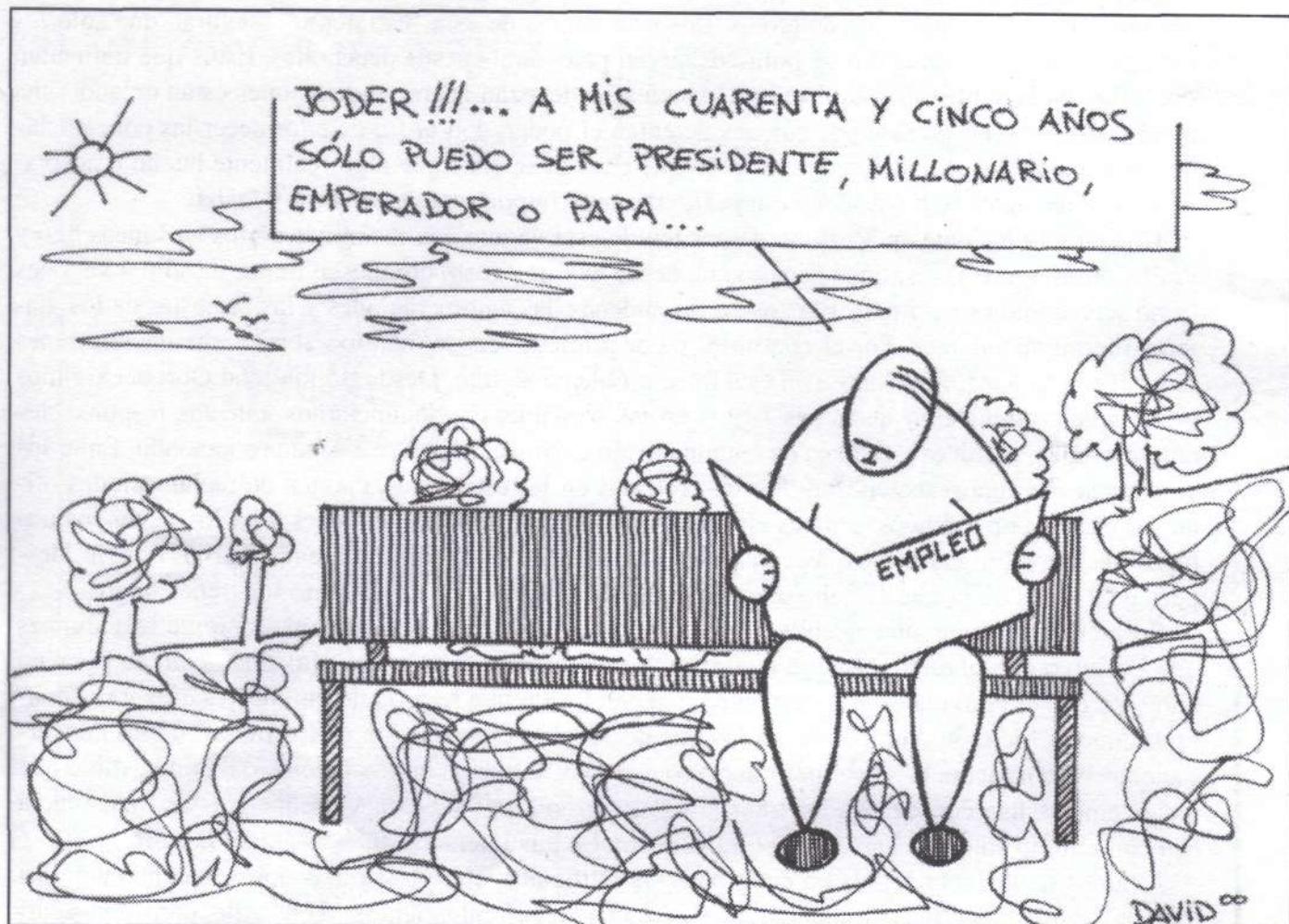
Algunos también se dedican a crear barreras artificiales entre los trabajadores, incentivando las rencillas entre colectivos, fomentando e inventando enfrentamientos. Todo ello para conseguir hacerse un hueco con propuestas corporativistas que alimenten su ego personal. Esperamos que los trabajadores acaben desenmascarando a estos charlatanes de feria y descubran que la mejor manera de protegerse y de vivir es en unidad.

Otros prefieren no transmitir ideas o algo con sentido, contribuyendo a crear un clima de apatía y despreocupación que sólo beneficia a quienes manejan los aparatos del poder. En Metro este espacio lo ocupan determinadas fuerzas sindicales que vegetan y son ya famosos por su falta de propuestas y de relación con los trabajadores.

Desde Solidaridad Obrera tratamos de hacer partícipes a todos de las metas, porque todos estamos indisolublemente unidos y afectados. No es una tarea fácil, ya que muchas veces nos enfrentamos a tópicos y etiquetas, sin base alguna, que han sido propagados con el objetivo de crear confusión y desconfianza entre compañeros. A través de nuestras publicaciones buscamos informar con rigurosidad de todos aquellos aspectos que a todos nos afectan. Las asambleas de trabajadores que realizamos en las diferentes dependencias son un foro vivo de discusión, necesario para conocer la verdadera situación. Queremos fomentar la amplitud de miras, tanto al resto de compañeros como hacia el futuro, para conseguir una sólida base que se motive con todo lo referente a su empleo. Por eso la colaboración en la confección de la Plataforma del próximo convenio debe realizarse desde abajo y entre el mayor número de compañeros posible.

Es necesario que antes de finalizar el año nos reunamos todos los trabajadores en Asamblea General y allí consigamos reencontrarnos y salir en UNIDAD para hacer frente al futuro. Este es uno de los objetivos principales, pedimos la participación de todos para conseguirlo.

# AL FIN, LA CREACIÓN DE EMPLEO



En la negociación del actual Convenio Colectivo la Creación de Empleo era un asunto que sólo nos interesó a algunas fuerzas sindicales y parte de los trabajadores. Por la Dirección no se quería concretar cifra alguna; ni siquiera acordar este tema. Algunos sindicatos ni contenían esta reivindicación en sus propuestas de plataforma. La demanda de nuevas contrataciones al exterior ha sido siempre y debería seguir siendo una reivindicación principal e inherente a todo Convenio. Porque cuando se incrementa la actividad, se incrementa la Red o hay un volumen de horas extras tan escandaloso, hay motivos fundados para crear puestos de trabajo.

Desde la firma del Convenio (junio 1998) la Dirección no ha querido cumplir la contratación al exterior. Eso sí, ha realizado contratos en categorías y puestos de su exclusivo interés, sin contar o informar previamente al Comité de Empresa. Por ejemplo, estos 24 contratos indefinidos: 16 en la categoría de Técnico Agregado Superior, 6 en la categoría de Técnico Agregado Medio, 1 de Jefe de División y 1 de Jefe de Servicio. Casi todos han sido realizados en la modalidad de contrato ordinario. Esto signi-

fica que la Dirección ha buscado contratar a personas en concreto (a dedo) y no reducir costes contratando, por ejemplo, a personas con bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social. También realizó 8 Contratos en Prácticas: 7 de Técnico Agregado Superior y 1 en la categoría de Técnico Agregado Medio.

El hecho de que la Dirección haya demorado hasta el último trimestre de vigencia del Convenio el cumplimiento de la Contratación de trabajadores fijada ha tenido estos claros efectos beneficiosos para ella:

- Importantes ahorros en los costes de personal. Un trabajador medio (incluidos costes de Seguridad Social) supone, anual y aproximadamente, 5 millones de pesetas.

- Ahorros en costes de explotación. Se han inaugurado nuevos tramos de Red con un número menor de trabajadores (jubilaciones no cubiertas, incumplimiento de las nuevas contrataciones pactadas, etc.); esto reduce el coste por kilómetro.

La otra cara han sido los perjuicios que ha soportado la plantilla. Incremento significativo de la productividad sin recibir contraprestación alguna a cambio.

Desde 1998 se han celebrado varias reuniones de la Comisión de Seguimiento del Convenio. En todas ellas la Dirección no quiso dar cumplimiento a la creación de empleo, recurriendo a todo tipo de excusas, de lo más peregrinas. Incluso negarse a dar información sobre los planes de futuro de la empresa, de la evolución de las plantillas, etc.

Hasta que en agosto informó de que tenía previsto realizar una oferta al exterior para contratación de un centenar de trabajadores. Ya en septiembre se concretaron y acordaron que serían 75 plazas de Agente de Taquilla y 75 plazas de Conductor de Tren, con un compromiso explícito de estudiar la contratación de personal de oficio. Los requisitos para poder presentarse a esta oferta de empleo son los mismos que se vienen pidiendo desde 1987, tal como demostró la empresa en la reunión. Solidaridad Obrera no es partidaria de poner trabas de ningún tipo a ningún trabajador para encontrar empleo, pero tampoco estabamos dispuestos a paralizar la oferta de empleo para ser más papistas que el Papa.

El 20 y 21 de septiembre se han realizado las pruebas de selección por parte del INEM para las plazas de Agente de Taquilla. Hay que decir que la ineficacia del INEM ha quedado más que demostrada: primero, al no querer admitir las dos ofertas de empleo a la vez (Ag. de Taquilla y Conductores) y segundo, por no llamar a las pruebas de selección a todas aquellas personas que cumplían los requisitos solicitados. Solamente convocaron en torno al 10 % de las mismas, unas quinientas en vez de las cerca de cinco mil personas que parece había en esas circunstancias. Estuvimos en el centro donde se realizaron los exámenes, asesorando y facilitando reclamaciones para todos aquellos que cumpliendo los requisitos se presentaron y no habían sido concoados por el INEM. Las reclamaciones realizadas y posteriores recursos de alzada podrían haberse evitado dando la oportunidad de presentarse a todas aquellas personas que cumplían los requisitos.

En cuanto a las pruebas de selección de la oferta de 75 plazas de conductor se realizarán los días 3 y 4 de octubre, esperemos que para entonces el INEM no repita discriminaciones y llame a examen a toda aquella persona que se halle inscrita y cumpla las condiciones requeridas. Posteriormente, la empresa realizará el reconocimiento médico, con criterio excluyente para aquella persona que no lo supere. Tras ello se realizarán los correspondientes cursos de formación y una vez superados ingresarán en plantilla.

Además, desde Solidaridad Obrera hemos elevado a la Dirección una propuesta de contratación al exterior de 140 plazas de ayudante para el sector de Oficio (80 en II.FF., 40 en TT.CC. y 20 en Mantenimiento) y, en consecuencia, la promoción interna a oficial de 116 trabajadores.

Pero no hay que olvidar que del cumplimiento de las cláusulas 23<sup>a</sup> y 24<sup>a</sup> del Convenio Colectivo se establece que deben de existir a la fecha de finalización, al menos, 5.458 trabajadores de plantilla. Y esta cuestión fundamental choca frontalmente con la posición empresarial que reitera que sólo debe haber 5.350 trabajadores. De no cumplirse también este aspecto, al menos por parte de Solidaridad Obrera, llevaremos a cabo todas las medidas posibles para obligar a la Dirección a que cumpla lo acordado en Convenio.

A quienes hemos estado durante meses luchando en solitario por que se recogiese en Convenio un número mayor de plazas para el exterior, nos resulta ofensivo que alguna central sindical se afane en arrogarse el mérito de estas plazas. Su desvergüenza no tiene límites.

Hay un nuevo Convenio en puertas y tenemos que tener muy presente que han de conseguirse nuevas contrataciones al exterior. De no hacerse así todas las bajas que se produzcan (por jubilación, excedencia, etc.) y las nuevas inauguraciones serán a costa del esfuerzo y explotación de los trabajadores actuales. Está en nuestras manos que esto no ocurra.

**LOS TRABAJOS YA DURAN MENOS QUE  
LOS ESTUDIOS PARA ACCEDER A ELLOS**



# PLATAFORMA DE CONVENIO-2001

En abril expusimos la idea de configurar una Plataforma de Convenio a partir de las propuestas y reivindicaciones planteadas desde los puestos de trabajo. Desde entonces se han recibido en la Sección Sindical numerosas e interesantes aportaciones. Todas ellas se caracterizan por tratar de aunar a todos los trabajadores y animar el debate entre compañeros.

Se continúa recibiendo sugerencias, ideas, propuestas, ya que no quedará cerrada hasta su presentación y debate en Asamblea General. Entre todos hemos de seguir debatiendo en los puestos de trabajo, con compañeros y compañeras de distintas secciones o lugares de trabajo. Sin olvidar que sólo con la activa y decidida participación en el desarrollo de la negociación del Convenio tendremos posibilidades de conseguir un buen resultado. A continuación reproducimos la composición actual de esta plataforma.

## PERIODO DE VIGENCIA: 1 año.

### CREACIÓN DE EMPLEO.

1º. Ampliar en 500 trabajadores la plantilla actual (que a fecha de 1/1/2001 debe ser de 5.458 trabajadores), para adecuarla a la carga de trabajo real que deben absorber los trabajadores.

2º. Absorción de los trabajadores de las contratas que realizan trabajos fijos en la empresa Metro de Madrid, pasando así a formar parte de la plantilla.

3º. Además se cubrirán todos los puestos de trabajo que queden vacantes por motivos de excedencias, bajas definitivas, etc...

4º. Como criterio objetivo de creación de empleo, la empresa -acudiendo a la contratación externa- ofertará al menos 25 nuevos puestos de trabajo por cada estación que sea inaugurada y con anterioridad a que este hecho se produzca.

Todos estos nuevos empleos se sumarán a la plantilla neta que, según el Convenio 1997-2000, deberá existir en la empresa a 31/12/2000.

### ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

La empresa no ejercitirá la facultad de despido colectivo/individual por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, ni modificará sustancialmente las condiciones de trabajo según el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.).

### JUBILACIÓN.

Alcanzada la edad de 60 años, los trabajadores tendrán derecho a jubilación a tiempo parcial en los términos previstos en el art. 12.6 del E.T.: con la reducción máxima del 77% de su jornada y el resto como contratado a tiempo parcial. La empresa concertará con un desemplea-

do un contrato de relevo por el tiempo que le reste al primero para acceder a la jubilación definitiva. El trabajador contratado pasará a estarlo de manera indefinida cuando se produzca la jubilación definitiva.

### SUBIDA SALARIAL.

Incremento lineal de 20.000 ptas. en el salario base (por quince pagas). El resto de componentes de las retribuciones salariales (complemento personal, complemento de antigüedad, etc.), así como las percepciones extrasalariales (dietas, abonos por desplazamiento, indemnizaciones, etc.) deberán incrementarse en el porcentaje previsto para el IPC del año 2001

### CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.

A final de año, si se produjera un exceso en el I.P.C. real con respecto al previsto por el Gobierno, se aplicaría este exceso en todos los conceptos de las tablas salariales.

### RECIBO DE SALARIOS.

El modelo de recibo de salarios se ajustará al modelo oficial según Orden 27/12/94 y desglosará en el concepto de antigüedad los dos componentes, tanto el vigente hasta el 31/12/1997 (con sus posteriores revalorizaciones), como el calculado a partir de la estructura salarial establecida en el convenio 1997-2000. También se desglosará el importe de los conceptos tenidos en cuenta para obtener las diferentes bases de cotización y el consiguiente desglose de pagas extras.

### CONDICIONES DE TRABAJO

**JORNADA DE TRABAJO:** El cómputo de la jornada de trabajo anual pasará a ser de 1.625 horas (reducción de 40 horas respecto al año 2000) y desaparecerán las jornadas irregulares.

**CARNET DE CONDUCIR:** Los gastos derivados de la renovación de los carnets de conducir de aquellos agentes a los que la empresa obligue a utilizar en su puesto de trabajo, serán abonados por la propia empresa.

**OTROS :** -Compondrán sectores de una única estación para los Jefes de Sector, las estaciones de cabeceras así como en las estaciones con intercambiador de transportes.

-Se establecerá como norma el nombramiento de un Subalterno fijo en las estaciones con intercambiador de transportes.

- Para igualarlas con el resto de las líneas se mantendrá una rotación como mínimo en las líneas 11 y Ramal, hasta la 1:00h.

- Los Puestos de Información de Estaciones, atendidos por Jefes de Sector, tendrán suplente. Se crearán nuevos puestos de información en las estaciones de Sol y Avenida de América.

- La empresa dispondrá de líneas telefónica tipo 900, para llamadas de los trabajadores (sin coste para ellos) realizadas por temas laborales, como comunicación de bajas/altas, solicitud de PAPs, consultas, etc.

- Rutas de autobuses de personal: realizar un plan de mejora de los recorridos, con el fin de reducir el tiempo de viaje para el trabajador.

- Compensación de 1000 ptas./día por cada domingo o festivo trabajado.

### HORAS EXTRAORDINARIAS

Eliminación de las horas extras voluntarias. En el caso de realización de horas extraordinarias, cada una de ellas sería compensada exclusivamente con un tiempo de descanso consistente el doble de tiempo realizado.

### DESMECANIZACIÓN DE VESTÍBULOS

Se realizará, con personal de Metro, la apertura de los puestos de venta de todos los vestíbulos mecanizados.

### PERMISOS RETRIBUIDOS

Seguirá vigente lo establecido en el convenio 1997-2000 con las mejoras introducidas por la Ley 39/99. En cuanto al parentesco por afinidad quedarán asimiladas las relaciones derivadas de todas las uniones de hecho registradas.

### EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES

La duración de la excedencia por cuidado de familiares -en los términos previstos en el art. 46.3 del E.T.- se podrá ampliar hasta tres años a petición del trabajador.

### JORNADA REDUCIDA

Se concederá a cualquier trabajador que, de acuerdo al art. 37.5 del E.T., solicite la jornada reducida (trabajar el

50% de la jornada) para cuidado de hijos y otros familiares, percibiendo el 60% de las retribuciones totales. Tal y como viene sucediendo en algunas categorías de la Unidad Operativa de la empresa. Se concederá hasta que el hijo alcance la edad de 12 años.

### PASES DE LIBRE CIRCULACIÓN

Se concederán pases de libre Circulación en la Red de Metro para cónyuges de trabajadores ya jubilados que los soliciten, en las mismas condiciones que los cónyuges de trabajadores en activo. Es decir: sin considerar que los cónyuges tengan o no ingresos del trabajo.

### COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Los actuales Vocales tendrán las competencias y funciones de los Delegados de Prevención Laboral.

### FORMACIÓN

Se deberán programar cursos de reciclaje y formación para garantizar una adecuado funcionamiento en los puestos de trabajo, siendo estos cursos impartidos a los trabajadores dentro de la jornada laboral asignada en cuadros. Como mínimo, cada trabajador recibirá un curso de reciclaje de una semana de duración al año.

### CONVALIDACIÓN DE LA NORMATIVA INTERNA ANTERIOR.

Ya fuera de origen pactado o reglamentario, en todo aquello que no estuviera regulado o no contraviniere lo dispuesto en Convenio, manteniéndose el mismo rango normativo y eficacia que cada una de aquellas disposiciones tuviera.

★

HEMOS EDITADO UN ESPECIAL CONTRAMARCHA  
CON LAS REIVINDICACIONES DE LOS COMPAÑEROS  
PARA ABORDAR EL PRÓXIMO CONVENIO...

JÁ!!! SI ESO YA  
ESTÁ FIRMAO...



# COMITÉ DE EMPRESA:

## SE DAN LOS PASOS PARA DEJARLO INOPERANTE



desde luego, Solidaridad Obrera no aspira a ser la salvadora del Comité de Empresa. Siempre hemos considerado más productivo el trabajo desde la Sección Sindical que la dilapidación de fuerzas y recursos en las peleas internas en el seno del Comité, a las que otros parecen tan aficionados. Sin embargo, no por ello debemos ocultar las extrañas maniobras y actuaciones que tiene por fin inconscientes propósitos. La última de ellas ha sido la sorprendente e inexplicada dimisión de la presidencia, ocupada por la UGT.

Muchas veces hemos dicho que el Comité, imposición legal de dudosa eficacia para los intereses generales de los trabajadores, debe ser un lugar de encuentro, intercambio y trabajo en común de los diversos sindicatos. A tal fin defendemos la **rotatividad en los cargos** del Comité, para que todos vayan asumiendo esas responsabilidades y se normalice un funcionamiento más "democrático" y desinteresado. Por el contrario, desde otras posiciones sindica-

les el Comité se ha visto siempre como algo que hay que copiar y utilizar para hacer prevalecer los propios y concretos planteamientos frente a los de los demás (a modo de parlamento político). Esta última visión de lo que debe ser el Comité de Empresa ha generado infinidad de disputas, peleas sin sentido y trifulcas que queman y descorazonan a quienes, lealmente, participan o han participado en los Comités de Empresa.

Por supuesto, llama la atención que uno de los sindicatos que más empeño tuvo en ridicularizar nuestras propuestas de rotatividad en los cargos, acusándolas de irresponsabilidad, erigiéndose en salvador de la "gobernabilidad" del Comité y ocupando la presidencia, es decir la UGT, se desdiga ahora de su pretendida "responsabilidad" de ocupar el puesto "el tiempo que hiciera falta". Todo esto justo cuando se aproxima el momento de plantearse la negociación de un nuevo convenio.

Lo que en principio se ha conseguido es dejar inoperante en la práctica al Comité cara a su funcionamiento legal frente al próximo convenio. Y esto contando con valiosos aliados, el máximo exponente de los cuales es el Sindicato de Conductores, cuyos responsables se han hartado de denunciar el caótico funcionamiento del Comité, cuando no se les conoce ninguna propuesta constructiva y se han negado sistemáticamente a responsabilizarse de cualquier cometido en el Comité. Su único cometido conocido es el provocar (con excusa o sin ella, pero con una fogosidad envidiable) tumultos y algaradas durante los Plenos, tratando de conseguir con salidas de tono que no se aborde seriamente ningún tema importante.

Hablando en plata, la dimisión de UGT en estos momentos puede impedir que se celebre un Pleno para designar, por ejemplo, a la Comisión Negociadora del próximo Convenio Colectivo. Hemos vivido ya la ridícula excusa legal de que no se puede celebrar ningún Pleno sin la asistencia de la presidencia y la secretaría, pero como para reponer a cualquiera de estas hace falta el nombramiento de un Pleno, nos encontramos en un callejón sin salida, máxime cuando la compañera de UGT que ocupaba la presidencia (con un mínimo de espíritu de trabajo, todo hay que decirlo) se niega a continuar en funciones mientras se produce el relevo.

Los trabajadores no tenemos que estar condicionados por la situación del Comité y mucho menos escudarnos en su inoperancia para no actuar. La fuerza la da la unidad de los trabajadores y no la artificial convivencia en un órgano de representación que se está convirtiendo, para algunos, en un reducto aislante del exterior.

# TRASLADOS EN INSTALACIONES FIJAS

## OBJETIVO: DISPERSAR Y PRIVATIZAR



No es casualidad que se estén desmembrando los vestuarios de Cuatro Caminos a pocos meses del inicio de las negociaciones del nuevo convenio colectivo. En la lucha del último convenio, Cuatro Caminos fue un punto de referencia muy importante para muchos trabajadores de Metro. La información de cuanto ocurría en la negociación era transmitida de inmediato en C.Caminos y corría como la pólvora por todas las estaciones y dependencias. La actividad de Solidaridad Obrera informando puntualmente era ampliada cual altavoz por los trabajadores de Instalaciones Fijas. Los piquetes informativos que salían durante los paros, soportando la presión empresarial y policial, recorriendo líneas y estaciones, fueron reconocidos por todos los compañeros como vitales para la lucha

de resistencia llevada a cabo en una situación de desigualdad y desventaja absolutas, así como de traición sindical y aislamiento de una parte importante de la plantilla, que quedó separada, como si el convenio no fuese con ellos: los conductores de trenes (con excepciones admirables).

Esta unión en Cuatro Caminos es lo que la Dirección no quiere que se vuelva a repetir. De tal forma que empezó por llevar a compañeros de Billeteras y Señales a Aluche; prepararon (es un decir) la Subestación de Acacias para trasladar trabajadores de Alumbrado; mandaron a Gregorio Maraño a compañeros de Escaleras y Billeteras y han preparado otros vestuarios en diferentes estaciones de la red.

También como medida organizativa esta dispersión está condenada al fracaso (como ha reconocido más de un responsable de la empresa), pero todas estas medidas no se han tomado para mejorar el mantenimiento que prestamos o para llegar antes a las averías: parecen estar encaminadas a demostrar que Instalaciones Fijas es un caos y que no funciona. El siguiente paso sería la privatización.

De unos años a esta parte la empresa viene tomando una serie de decisiones relacionadas con el mantenimiento de las instalaciones que en nada benefician el trabajo que realizamos. Las revisiones se alargan en el tiempo, si no se han dejado de realizar, para dedicarse únicamente a los avisos de averías. Partes importantes del trabajo se dan a Contratas que mantienen una calidad de trabajo ínfima y, por tanto, cara. Ahí tenemos el desastre que han hecho en las secciones de Línea Aérea y Vía; unas secciones que funcionaban con un grado de calidad óptimo y que ahora no saben como recuperar.

- Todos sabemos, también la Dirección, que hace falta potenciar Instalaciones Fijas para dar un servicio de calidad. Que hace falta cubrir las plantillas en las diferentes secciones y mantener unas condiciones de trabajo dignas, desterrando jornadas irregulares y demás cacicadas (como mantener la antigüedad allá en donde mayoritariamente se opta por la rotatividad, sistemas de guardias inhumanos, autoritarismos, etc.), que en nada ayudan a crear y mantener un buen clima laboral.

Vamos a seguir defendiendo los puestos de trabajo, las condiciones de trabajo y el compañerismo de la misma manera que ya demostramos en anteriores luchas. Para Solidaridad Obrera la dispersión que se pueda dar en Instalaciones Fijas no va a ser ninguna barrera a la hora de informar y organizar a todos los compañeros.

# LA IMPUGNACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL

esde el mismo día 18 de diciembre de 1999 en que los árbitros firmaron el laudo, ya se empezó a hablar de impugnarlo. **Fundamentalmente la impugnación era vista como única salida por los trabajadores jubilados y por parte de los trabajadores en activo que eran cotizantes antes de 1967** (derecho a jubilarse anticipadamente).

## TRABAJADORES CON DERECHO A JUBILACIÓN ANTICIPADA

El montante económico a tanto alzado (7'5 millones o 7 revalorizables según IPC, para el caso de jubilación a los 60 años; en el caso de 61 años la cifra baja a 4 millones revalorizables) que se estipula es muy inferior a las expectativas de haberse mantenido un complemento, hasta alcanzar el 100% de la base reguladora.

Entonces se inició un movimiento de recogida de apoyos para contactar con abogados que llevasen a efecto la impugnación. En este grupo de trabajadores los había destacados luchadores y concienciados en el asunto durante todo el Convenio; pero, también los había que nunca se habían preocupado del FAS, desconociendo hasta lo más básico. Inicialmente hubo mucha confusión, ya que la información sobre el abogado que llevaría el caso no era verdadera, además de que muchos de los planteamientos que exponían eran equivocados.

Con el paso de las semanas varios cientos de compañeros estaban comprometidos a impugnar si los informes jurídicos lo aconsejaban; tras contactar con varios bufetes de abogados de renombre y como sus análisis coincidieron en ver escasas posibilidades, decidieron temporalmente aparcar la posible demanda. Nuevamente, decepción.

## LOS TRABAJADORES YA JUBILADOS

Principalmente afectados son los jubilados anticipadamente, en especial los varios cientos que tenían sentencias ganadas (incluso, ante el Tribunal Superior de Justicia) que les reconocían el derecho a percibir el complemento a cargo de la empresa hasta alcanzar el 100% de la base reguladora (La pensión de la Seguridad Social es del 60% si se había jubilado a los 60 años, incrementándose un 8% por cada año de retraso en la jubilación).

Por efecto del laudo sólo verían reconocido el 40% de lo estipulado por sentencias; un auténtico robo institucionalizado. El desconcierto y la decepción fueron mayúsculos, máxime porque previo a la decisión arbitral habían recibido (de CC.OO y UGT) muy buenas palabras, "asegurándoles" el respeto a las sentencias judiciales. A

día de hoy, el Tribunal Supremo no ha admitido a trámite varios recursos de la empresa, por lo que está abonando las cantidades de atrasos de varias sentencias que ya son firmes.

Por medio de la Asociación y su abogado trataron que, al menos, la Sección Sindical de CC.OO. llevase a cabo la impugnación. **Pedían que se interpusiera un conflicto colectivo para que el juez estimase que habían de cumplirse las sentencias ganadas.** Pero la ejecutiva les dejó claro finalmente, tras varias reuniones, que no impugnarían el laudo. La Asociación y los jubilados estaban perplejos, eran muchas las promesas y buenas palabras que habían recibido de su Sindicato de toda la vida y, a su juicio, ahora les dejaban en la estacada. Se dirigieron a la Fed. Regional de Madrid de CC.OO. para que estudiara su petición (son varios cientos de jubilados los que continúan afiliados). En una tensa asamblea el pasado 9 de junio los responsables de la Federación se comprometieron a estudiar el asunto en profundidad. De UGT ya esperaban, por su trayectoria sindical en esta materia, que no quisiera impugnar. De los sindicatos que nunca han estado luchando en este Convenio por los intereses de los trabajadores y jubilados sabían que no obtendrían apoyo.

**Las multitudinarias Asambleas celebradas por la Asociación de Jubilados, a razón de una al mes en Plaza de Castilla, son foro de debate y de información sobre la actualidad de cada momento.** Solidaridad Obrera siempre ha asistido y confirmamos esta característica de las asambleas. SLMS y USO no han ido nunca. SCMM sólo apareció una vez y se ocultó en el público, tomó nota de todo y, sin aceptar la invitación a dirigirse a los asistentes, se escabulló. UGT, a pesar de tener numerosos afiliados jubilados, asistió sólo unas pocas veces antes de la decisión arbitral (¿casualidad?). CC.OO ha asistido a casi todas, faltando desde hace meses en que los jubilados les reclaman cumplir su compromiso, lo que ha incrementado el enfado y descontento de sus cientos de afiliados. Los del CC.TT., con tal de ir de protagonistas, se meten por medio, como en todos los asuntos que afectan a sus excompañeros de CC.OO. y arrogándose una representatividad de los jubilados, que no tienen ni por asomo, se dedican a plantear votaciones (sin contar con ellos y en contra de su parecer) para que en los Plenos del Comité de Empresa se vote la impugnación. Resultado: una votación en contra.

## SOLIDARIDAD OBRERA HABLA DE LA IMPUGNACIÓN

Desde el inicio explicamos en Asambleas (tanto de trabajadores como de jubilados), a miembros de este grupo



de impulsores de activos cotizantes antes de 1967, a la ejecutiva de la Asociación de Jubilados y a todo el que nos ha preguntado, nuestra opinión sobre la viabilidad de la impugnación y sobre la forma legal de realizarla. La ley asimila laudo arbitral a convenio colectivo estatutario (de ámbito general).

#### **La impugnación puede hacerse por:**

1) Los interesados.

2) **La autoridad laboral.** Si examinado el laudo arbitral estima que se conculca la legalidad o lesiona gravemente el interés de terceros. Publicado el laudo tiene una presunción de validez y legitimidad que sólo puede ser destruida a través de un procedimiento tendente a declarar su nulidad e ineeficacia. Si se trata de un laudo registrado deberá hacer una comunicación de oficio a la jurisdicción.

**Los motivos por los que se puede impugnar, ante la jurisdicción social, son:**

a) Infracciones legales: defectos procedimentales o materiales (constitución defectuosa de comisión, falta de legitimación de las partes negociadoras, fraude de ley, etc.). Por los representantes legales o sindicales de los trabajadores, Sindicatos y Asociaciones empresariales interesados, la Asociación de Pensionistas y Jubilados.

b) Perjuicio de tercero. No son terceros los empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación, ni los jubilados.

**Hemos manifestado que el laudo tiene muy escasas posibilidades de impugnación** porque las leyes establecen unas condiciones bastante restrictivas. Ante los jubilados les hemos reiterado que Solidaridad Obrera (que no tenemos ningún afiliado jubilado demandante) no iba a intentar una hipotética impugnación. Los Sindicatos CCOO y UGT son quienes tienen esa responsabilidad (por contar con cientos de afiliados entre los jubilados). Lamentamos sinceramente y consideramos una traición la decisión arbitral respecto a los compañeros jubilados. Creemos que una vía jurídica acertada puede ser a través de la autoridad laboral y que la Asociación de Jubilados puede iniciar por sí misma este procedimiento.

#### **JUBILACIONES ANTICIPADAS**

A nuestro juicio, algunos de los trabajadores que no se jubilan anticipadamente lo hacen por mala información. Otros porque no han sopesado correctamente los pros y contras. También sorprende que aún circule el rumor, infundado y totalmente erróneo, que asegura que un trabajador que se jubila a los 60 años al alcanzar los 65 años la Seguridad Social le pagará el 100% de la base reguladora. Que quede claro: si se jubila a los 60 años tendrá como pensión, de por vida, el 60% de la base reguladora (se rebajará un 2% por cada año que falte para tener los 35 años de cotizaciones).

Veamos un ejemplo. Si hoy se jubila a los 60 años un Oficial que siempre ha hecho un turno sin nocturnidad, la Seguridad Social le concederá una pensión mensual (por 14 mensualidades) de aproximadamente 138.000 ptas. (60% de la base reguladora); aplicándole una retención de IRPF del 4 ó 5%. Pero -como consecuencia del Pacto de Toledo- si se hubiese jubilado en 1999, esa pensión económica ascendería aproximadamente a 142.000 ptas., ya que se habrían computado las bases tarifadas de los 11 últimos años (y no los doce últimos como en el 2000, por efecto del Pacto de Toledo). A partir del 1 de enero de 2001 se tendrán en cuenta los 13 últimos y a partir del 1 de enero de 2002 los 15 últimos años de bases tarifadas para el cómputo.

Cada uno sabe cuál es la situación particular de su casa, pero sería deseable que el trabajador, con varios meses de antelación a cumplir los 60 años, consultase en la oficina del INSS cual es la pensión que le correspondería y a su banco o caja cual es el rendimiento que le ofrecen por una cantidad aproximada de 6.000.000 ptas. (que serían "limpias" tras el pago de impuestos de los más de 7 millones). Con esos datos tomar una decisión sosegada, evaluando económica y personalmente las diferencias, ventajas e inconvenientes de retrasar la jubilación. Porque con datos claros en la mano se puede tomar una decisión más acertada, sin basarse en tópicos infundados o equivocados.

# RETRIBUCIÓN POR OBJETIVOS Y LOS OBJETIVOS DE LA DIRECCIÓN



El 7 de agosto la Dirección comunicó por escrito al Comité de Empresa su intención de modificar la estructura empresarial en lo referido a determinadas categorías: Técnico Agregado Medio, Técnico Agregado Superior, Jefe de Área, *Subjefe de Servicio, Jefe de Servicio y Jefe de División*. No era una casualidad... Desde hace varios meses esperaba la *fecha propicia* (vacaciones, poco personal, calma veraniega, etc.) para exponer lo que era un secreto a voces. Y si lo comunicó fue porque, simplemente, quería cumplir los requisitos legales y así tener cubiertas todas las posibilidades de denuncia por parte de los representantes de los trabajadores, ya que el personal de dichas categorías también está sujeto al Convenio. No era, por tanto, que a la Dirección le importase el parecer del Comité, sino que necesitaba su consentimiento.

En un principio el Comité contestó, por escrito y unanimidad: disconformidad con la medida y exigiendo más información. Tras otra reunión con la Dirección todo cambió para algunos, a quienes debió iluminárseles la neurona. A excepción de Solidaridad Obrera, el resto de sindicatos integrantes de la Comisión Permanente (CCOO-UGT-SLMS-SCMM) se manifestó ahora a favor de emitir un informe ("ni bueno ni malo intrínsecamente", como ellos dijeron) que no se opone a la medida y en el que solicitan participar en el desarrollo de la misma.

Desde Solidaridad Obrera hemos entregado Informe Negativo en aras a poder defendernos jurídicamente.

Además, las posibles aplicaciones de esta valoración son tan amplias y permiten tantas combinaciones y cambios, que pueden afectar gravemente a los puestos de trabajo y a las condiciones de trabajo y derechos recogidos en Convenio. Más teniendo en cuenta que las aplicaciones de esta valoración las decidirá la Dirección exclusivamente.

## QUÉ SIGNIFICA LA DIRECCIÓN POR OBJETIVOS.

Este sistema *pretende* una mayor vitalidad y entrega personal de la estructura jerárquica de las empresas. Y lo que es fundamental: ofrece una teoría a cómo se deben repartir los incrementos de sueldo (comparando resultados con metas). Claro está que se han de producir resultados tangibles, como el incremento de las ganancias, de la productividad, reducción de costes y mayor desarrollo. En este sistema, la cúpula directiva identifica las metas que sus subordinados han de conseguir y para implantar el sistema el puesto adecuado es el jefe superior (en nuestro caso el Presidente y/o el Director Gerente). Y este es uno de los primeros y graves errores que se comete en Metro, pues tanto el Presidente como el Director-Gerente o los Directores están incomprensiblemente fuera de este supuesto sistema de consecución de objetivos.

También hay que tener en cuenta que los dos primeros son nombrados por criterios de reparto de poder político. Además, es muy difícil cambiar actitudes enraizadas

durante años, porque muchos de nuestros directivos prefieren un control personal centrado en sus manos sin importarles que las cosas parezcan caóticas.

### RETRIBUCIONES SALARIALES

Las retribuciones salariales van unidas a la definición y consecución de objetivos. Proceso que se resume en: 1º Recopilar las distintas actividades que lleva a cabo, las responsabilidades que asume y el comportamiento que demuestra; 2º Evaluar las tareas, jerarquizarlas según la apreciación que de su valor hace la empresa; 3º Ordenar las tareas en grados; 4º Se contrastan los grados laborales con los precios de mercado para los distintos puestos de la empresa y se remunera en dinero efectivo. A intervalos periódicos se revisa el salario para saber si debe ser ascendido.

En Metro, la Dirección tiene contabilizados a 207 empleados de libre disposición y los ha ordenado en función de la mayor o menor importancia dentro de la Organización, dándoles una puntuación y clasificándolos en 11 tramos. "Casualmente", salvo contadas excepciones, se repite la ordenación de la actual estructura piramidal. Entre los 16 mejor calificados se encuentran todos (excepto dos) los Responsables de Unidad (antiguos jefes de división) y tres Responsables de Gerencias (anteriormente jefes de servicio). Detrás está el resto de los responsables de Unidad. Después los subjefes. Claro que los puntos obtenidos serán posiblemente factor determinante a la hora de repartir los beneficios del sudor de los trabajadores de base, de los 5.100 que verdaderamente rendimos.

### LA EVALUACIÓN

Este sistema de dirección prevé la realización periódica de evaluaciones sobre estos empleados. Evaluaciones donde se ocultarán los sentimientos y las debilidades; o se mentirá, pues sólo importan los logros y cifras alcanzados.

Todas las contrataciones, *a dedo*, que la empresa está haciendo desde junio de 1998 (24 Contratos indefinidos: 16 en la categoría de Técnico Agregado Superior, 6 en la categoría de Técnico Agregado Medio, 1 de Jefe de División y 1 de Jefe de Servicio; 8 Contratos en prácticas: 7 de Técnico Agregado Superior y 1 en la categoría de Técnico Agregado Medio) son un síntoma inequívoco de que no quiere buscar en los recursos propios. No quiere evaluar el potencial de numerosos trabajadores que están perfectamente cualificados, incluso en materias con escasos titulados, con una actuación profesional enviable, perfectamente válidos. ¿Desaprovechados en aras de primar el *clientelismo* de diverso tipo?

Cuando los directivos se cansen de las evaluaciones interesadas, de las descompensaciones abrumadoras de salario, de los casos de puestos valorados artificial y excesivamente (es notorio el de un Responsable de Unidad que está mano sobre mano), la situación se hará insostenible. Pudiéndose traducir en enfrentamientos y luchas.

Desgraciadamente, también por este camino los trabajadores no sólo seremos espectadores, pues, si no ponemos remedio, saldremos perjudicados por estas luchas de tiburones en la Jefatura.

### EL SISTEMA ACABA MAL

Es posible que al principio, y a corto plazo, este novedoso sistema produzca cierta motivación en algunos directivos y jefecillos. Parece que se rompe con la estructura rígida que está viviendo y, en teoría, les ofrece nuevas posibilidades de reconocimiento. Pero lo cierto es que con el paso del tiempo, los de más baja jerarquía se dan cuenta que las sugerencias que hacen y complacen al jefe son asumidas por éste como cosecha propia.

No es que sintamos pena por estos directivos, ni mucho menos, porque para cumplir con sus metas no tendrán ningún escrupulo en intensificar su presión sobre los trabajadores. Y todos sabemos cómo, sin miramiento alguno, "interpretan" a su antojo y conveniencia los convenios y acuerdos, denegando derechos, amenazando... No les importará cómo con tal de seguir perteneciendo a la casta directiva. Lo estamos viendo día a día. Este sistema acabará, más pronto o más tarde, fracasando como en otras empresas. Los problemas se agravan porque este sistema descuida los métodos, sólo se preocupa de los resultados; importa el fin y no cómo se consigue. Y, sobre todo, desprecia o enfrenta entre sí a los trabajadores

### CONCLUSIÓN

Toda esta parafernalia teatral que se ha montado de supuesta valoración de puestos de trabajo es una treta para encubrir el engorde desproporcionado de los salarios de los directivos. Se gastan millones de pesetas en un estudio de una consultora para que justifique las subidas salariales que quieren. Quien está sometido a la dirección por objetivos acaba exprimido; condicionado incluso su tiempo libre, sin libertad. Han de preguntarse si merece la pena esclavizarse por objetivos que no han contribuido a definir y que son abusivos y/o imposibles.

Desde Solidaridad Obrera nos oponemos a este sistema de dirección. En concreto, porque la experiencia demuestra que sólo persiguen el incremento de los beneficios y la reducción de costes, sin importar el abuso de los trabajadores y la degradación de sus condiciones de trabajo. Nadie ha de hacerse falsas ilusiones, pues aplicar una valoración de puestos de trabajo (por objetivos) a las categorías de base llevaría aparejado, sin duda alguna, la destrucción de numerosos puestos de trabajo (incluso categorías enteras). La empresa sobrecargaría de tareas a algunos robándoselas a otros, en una espiral imparable de enfrentamiento entre compañeros. El sistema es maquiavélico, se convierte en una manipulación de las gentes por dirigentes autocráticos. Está en juego nuestro empleo, que nadie te venda humo.

# RETRIBUCIÓN POR OBJETIVOS Y LOS OBJETIVOS DE LA DIRECCIÓN



El 7 de agosto la Dirección comunicó por escrito al Comité de Empresa su intención de modificar la estructura empresarial en lo referido a determinadas categorías: Técnico Agregado Medio, Técnico Agregado Superior, Jefe de Área, *Subjefe de Servicio, Jefe de Servicio y Jefe de División*. No era una casualidad... Desde hace varios meses esperaba la *fecha propicia* (vacaciones, poco personal, calma veraniega, etc.) para exponer lo que era un secreto a voces. Y si lo comunicó fue porque, simplemente, quería cumplir los requisitos legales y así tener cubiertas todas las posibilidades de denuncia por parte de los representantes de los trabajadores, ya que el personal de dichas categorías también está sujeto al Convenio. No era, por tanto, que a la Dirección le importase el parecer del Comité, sino que necesitaba su consentimiento.

En un principio el Comité contestó, por escrito y unanimidad: disconformidad con la medida y exigiendo más información. Tras otra reunión con la Dirección todo cambió para algunos, a quienes debió iluminárseles la neurona. A excepción de Solidaridad Obrera, el resto de sindicatos integrantes de la Comisión Permanente (CCOO-UGT-SLMS-SCMM) se manifestó ahora a favor de emitir un informe ("ni bueno ni malo intrínsecamente", como ellos dijeron) que no se opone a la medida y en el que solicitan participar en el desarrollo de la misma.

Desde Solidaridad Obrera hemos entregado Informe Negativo en aras a poder defendernos jurídicamente.

Además, las posibles aplicaciones de esta valoración son tan amplias y permiten tantas combinaciones y cambios, que pueden afectar gravemente a los puestos de trabajo y a las condiciones de trabajo y derechos recogidos en Convenio. Más teniendo en cuenta que las aplicaciones de esta valoración las decidirá la Dirección exclusivamente.

## QUÉ SIGNIFICA LA DIRECCIÓN POR OBJETIVOS.

Este sistema *pretende* una mayor vitalidad y entrega personal de la estructura jerárquica de las empresas. Y lo que es fundamental: ofrece una teoría a cómo se deben repartir los incrementos de sueldo (comparando resultados con metas). Claro está que se han de producir resultados tangibles, como el incremento de las ganancias, de la productividad, reducción de costes y mayor desarrollo. En este sistema, la cúpula directiva identifica las metas que sus subordinados han de conseguir y para implantar el sistema el puesto adecuado es el jefe superior (en nuestro caso el Presidente y/o el Director Gerente). Y este es uno de los primeros y graves errores que se comete en Metro, pues tanto el Presidente como el Director-Gerente o los Directores están incomprensiblemente fuera de este supuesto sistema de consecución de objetivos.

También hay que tener en cuenta que los dos primeros son nombrados por criterios de reparto de poder político. Además, es muy difícil cambiar actitudes enraizadas

durante años, porque muchos de nuestros directivos prefieren un control personal centrado en sus manos sin importarles que las cosas parezcan caóticas.

### RETRIBUCIONES SALARIALES

Las retribuciones salariales van unidas a la definición y consecución de objetivos. Proceso que se resume en: 1º Recopilar las distintas actividades que lleva a cabo, las responsabilidades que asume y el comportamiento que demuestra; 2º Evaluar las tareas, jerarquizarlas según la apreciación que de su valor hace la empresa; 3º Ordenar las tareas en grados; 4º Se contrastan los grados laborales con los precios de mercado para los distintos puestos de la empresa y se remunera en dinero efectivo. A intervalos periódicos se revisa el salario para saber si debe ser ascendido.

En Metro, la Dirección tiene contabilizados a 207 empleados de libre disposición y los ha ordenado en función de la mayor o menor importancia dentro de la Organización, dándoles una puntuación y clasificándolos en 11 tramos. "Casualmente", salvo contadas excepciones, se repite la ordenación de la actual estructura piramidal. Entre los 16 mejor calificados se encuentran todos (excepto dos) los Responsables de Unidad (antiguos jefes de división) y tres Responsables de Gerencias (anteriormente jefes de servicio). Detrás está el resto de los responsables de Unidad. Después los subjefes. Claro que los puntos obtenidos serán posiblemente factor determinante a la hora de repartir los beneficios del sudor de los trabajadores de base, de los 5.100 que verdaderamente rendimos.

### LA EVALUACIÓN

Este sistema de dirección prevé la realización periódica de evaluaciones sobre estos empleados. Evaluaciones donde se ocultarán los sentimientos y las debilidades; o se mentirá, pues sólo importan los logros y cifras alcanzados.

Todas las contrataciones, *a dedo*, que la empresa está haciendo desde junio de 1998 (24 Contratos indefinidos: 16 en la categoría de Técnico Agregado Superior, 6 en la categoría de Técnico Agregado Medio, 1 de Jefe de División y 1 de Jefe de Servicio; 8 Contratos en prácticas: 7 de Técnico Agregado Superior y 1 en la categoría de Técnico Agregado Medio) son un síntoma inequívoco de que no quiere buscar en los recursos propios. No quiere evaluar el potencial de numerosos trabajadores que están perfectamente cualificados, incluso en materias con escasos titulados, con una actuación profesional enviable, perfectamente válidos. ¿Desaprovechados en aras de primar el *clientelismo* de diverso tipo?

Cuando los directivos se cansen de las evaluaciones interesadas, de las descompensaciones abrumadoras de salario, de los casos de puestos valorados artificial y excesivamente (es notorio el de un Responsable de Unidad que está mano sobre mano), la situación se hará insostenible. Pudiéndose traducir en enfrentamientos y luchas.

Desgraciadamente, también por este camino los trabajadores no sólo seremos espectadores, pues, si no ponemos remedio, saldremos perjudicados por estas luchas de tiburones en la Jefatura.

### EL SISTEMA ACABA MAL

Es posible que al principio, y a corto plazo, este novísimo sistema produzca cierta motivación en algunos directivos y jefecillos. Parece que se rompe con la estructura rígida que está viviendo y, en teoría, les ofrece nuevas posibilidades de reconocimiento. Pero lo cierto es que con el paso del tiempo, los de más baja jerarquía se dan cuenta que las sugerencias que hacen y complacen al jefe son asumidas por éste como de cosecha propia.

No es que sintamos pena por estos directivos, ni mucho menos, porque para cumplir con sus metas no tendrán ningún escrupulo en intensificar su presión sobre los trabajadores. Y todos sabemos cómo, sin miramiento alguno, "interpretan" a su antojo y conveniencia los convenios y acuerdos, denegando derechos, amenazando... No les importará cómo con tal de seguir perteneciendo a la casta directiva. Lo estamos viendo día a día. Este sistema acabará, más pronto o más tarde, fracasando como en otras empresas. Los problemas se agravan porque este sistema descuida los métodos, sólo se preocupa de los resultados; importa el fin y no cómo se consigue. Y, sobre todo, desprecia o enfrenta entre sí a los trabajadores

### CONCLUSIÓN

Toda esta parafernalia teatral que se ha montado de supuesta valoración de puestos de trabajo es una treta para encubrir el engorde desproporcionado de los salarios de los directivos. Se gastan millones de pesetas en un estudio de una consultora para que justifique las subidas salariales que quieren. Quien está sometido a la dirección por objetivos acaba exprimido; condicionado incluso su tiempo libre, sin libertad. Han de preguntarse si merece la pena esclavizarse por objetivos que no han contribuido a definir y que son abusivos y/o imposibles.

Desde Solidaridad Obrera nos oponemos a este sistema de dirección. En concreto, porque la experiencia demuestra que sólo persiguen el incremento de los beneficios y la reducción de costes, sin importar el abuso de los trabajadores y la degradación de sus condiciones de trabajo. Nadie ha de hacerse falsas ilusiones, pues aplicar una valoración de puestos de trabajo (por objetivos) a las categorías de base llevaría aparejado, sin duda alguna, la destrucción de numerosos puestos de trabajo (incluso categorías enteras). La empresa sobrecargaría de tareas a algunos robándoselas a otros, en una espiral imparable de enfrentamiento entre compañeros. El sistema es maquiavélico, se convierte en una manipulación de las gentes por dirigentes autocráticos. Está en juego nuestro empleo, que nadie te venda humo.

## **Sección Sindical de Solidaridad Obrera de Metro de Madrid**

e-mail: [sobrera@nodo50.org](mailto:sobrera@nodo50.org)



### **Abogados Laboralistas**

**Paula Zapatero**

**J.Gabriel Antón**

**Asesoría Jurídica**

**Petición de cita en la  
Sección sindical de Metro**

**C/ Valderribas, 49**

**Teléf.: 91 379 87 33**

## **SUMARIO**

Editorial	3
Al fin creación de empleo	4
Plataforma convenio 2001	6
Comité de Empresa. La Dimisión	8
Traslados en II.FF	9
Impugnación Laudo Arbitral	10
Retribución por objetivos	12
Incapacidad permanente	14
Cartas a la redacción	15
Carta desde la cárcel de Soto	17
Contra la agresión, Movilización	18
Nueva ley del menor	20
La "Prospe" continúa	21
Libros	22
Cine: SOUTH PARK	23
Rue Cavanilles	24

**AFILIATÉ A  
SOLIDARIDAD OBRERA  
NO TE RESIGNES,  
LUCHEMOS JUNTOS**

**LLAMANOS A LA SECCIÓN: 38733/84236**

# INCAPACIDAD PERMANENTE

La incapacidad permanente, o lo que coloquialmente se denomina invalidez, puede ser de cuatro clases, según el grado de disminución para el trabajo que presente el trabajador.

**1. Incapacidad Permanente Parcial (IPP):** Es la que causa al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal, sin impedir que realice las tareas fundamentales de su profesión. La prestación económica a cargo de la Seguridad Social consiste en una cantidad a tanto alzado, de 24 mensualidades de la base reguladora que ha servido previamente para determinar la correspondiente a la situación de incapacidad temporal (baja).

**2. Incapacidad Permanente Total (IPT):** Es aquella que impide la realización de todas o de las fundamentales tareas de la profesión habitual del trabajador sin impedirle dedicarse a otra diferente.

La prestación económica a cargo de la Seguridad Social consiste en una pensión vitalicia cuya cuantía es del 55% de la base reguladora (su cálculo varía según la causa que la origina). Si el trabajador tiene 55 años (o más) la cuantía es del 75%. La pensión vitalicia es sustituible por una cantidad a tanto alzado si así lo solicita el afectado y siempre que sea menor de 60 años. El valor de esta cuantía varía en función de la base reguladora y de la edad del beneficiario.

**3. Incapacidad Permanente Absoluta (IPA):** Es la que inhabilita al trabajador para desarrollar cualquier profesión u oficio. La prestación económica es del 100% de la base reguladora, cuyo cálculo varía también en función de la causa originaria.

**4. Gran Invalidez (GI):** Es la que impide a la persona realizar los actos más elementales de la vida (desplazarse, comer,...) sin la ayuda de terceras personas. En el caso de gran invalidez la prestación es el 150% de la base reguladora.

## INICIACIÓN, INSTRUCCIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento puede iniciarse por tres vías:

- De oficio, por la Dirección provincial del INSS
- A solicitud del interesado
- A solicitud de las mutuas de accidente de trabajo.

Una vez iniciado el procedimiento, el resto del mismo se sigue de oficio, pasando a examinar toda la documentación el equipo de valoración de incapacidades y elevando sus conclusiones al Director Provincial del INSS. Este es quien finalmente dicta resolución, habitualmente denegatoria de la prestación pretendida.

## PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN

Una vez denegada la incapacidad (o reconocida en menor grado del que se pretende), si se quiere reclamar contra dicha resolución se dispone de 30 días para poner una reclamación previa.

Si es denegada la pretensión incluida en esta reclamación previa (o han transcurrido 30 días desde la interposición de la misma sin pronunciarse el INSS), se dispone de otros 30 días para interponer la demanda pertinente ante el Juzgado de lo Social. En este caso, y si se quiere tener alguna posibilidad de ganar el juicio, será indispensable que acuda algún médico para declarar en la prueba pericial.

## RELACIÓN CON EL I.R.P.E.

Las prestaciones correspondientes a las incapacidades permanente parcial y total están sujetas a tributación. Estando exentas las correspondientes a la incapacidad absoluta y a la gran invalidez..

## EL CASO DE METRO

Como hemos informado en anteriores ocasiones, si al trabajador se le reconoce una IPT para su profesión habitual y tiene menos de 55 años, la Empresa (Acuerdo de 24/7/1990) está obligada a realizarle un nuevo contrato de trabajo de acuerdo con una nueva categoría cuyo desempeño sea compatible con su estado físico.

Si el trabajador es mayor de 55 años, la pensión del INSS se complementará (por efecto del Laudo Arbitral sobre el FAS) con una cantidad igual al 25% de la base reguladora que ha resultado para obtener la prestación de la Seguridad Social.



# CARTAS A LA REDACCIÓN

**Me he caido de BOCA por correr  
tras un III TREN CORTO !!!**



## VOLVIÓ EL DE LA BOMBILLA

Parece que el RALLY RAID Metro "agosto 2000" para los viajeros ha tocado a su fin. Las carreras por los andenes, el curso intensivo de supervivencia dentro de los coches, las pruebas de resistencia sin respirar, el intercambio de fluidos corporales, etc. han pasado a la historia después de los veintiún días que han durado las pruebas.

Desconozco el nombre del ganador de la prueba, pero propongo que entreguen los trofeos los que no han dado su brazo a torcer a pesar del diluvio de reclamaciones, las campañas lanzadas desde Solidaridad Obrera exigiendo los trenes largos, las noticias y reclamaciones en los medios de comunicación, etc. Cabe destacar entre las protestas, la de la Asociación de Clínicas de Estética, por competencia desleal.

Esos a los que no les ha importado que los trabajadores de Metro hayan sido víctimas impotentes de las airadas y justas protestas de los viajeros, han tenido que esperar a que volviera el mandamás de vacaciones trayendo en su maleta la razón y la lógica (sólo electorales) para que las mismas se impusieran en las decisiones de la Dirección. Desde el día 21 de agosto las líneas 5 y 6 tuvieron de nuevo trenes de seis coches, y la 7 de cinco coches, gracias a que se le iluminó la bombilla a la Dirección. ¿Quién se la habría llevado en sus veintiún días?

¿Abrirán próximamente el plazo de inscripción para el RALLY RAID 2001? Estaremos atentos para inscribirnos, aunque solo sea por espíritu aventurero. ¿El premio? Quizá un día en compañía del vencedor del Decathlon de Sydney 2000.

## CIUDADANO O.C.U.

Dentro del Pensamiento Único (o Pensamiento Blando, como prefieren llamarlo algunos intelectuales de restringida audiencia) hay una rama sobre la que no se ha hecho un análisis profundo. Se trata del fenómeno mediático que bautizaré como "ciudadano O.C.U.".

Los medios de comunicación, comprendiendo el artificial abanico desde los progresistas hasta los más reaccionarios, tratan a sus lectores como consumidores y usuarios, anteponiendo jerárquicamente el derecho clientelar al derecho laboral.

En el diario EL PAÍS, durante la dura lucha llevada a cabo por los compañeros de RENFE, se daba la noticia - a media página- de la mujer que se operaba de la vista y no llegaba por culpa de la huelga. El crítico lector se posiciona instintivamente contra esos terroristas sin escrúpulos que ganan entre 170 y 250 mil pesetas, que provocan incidentes con su avaricia, secuestran personas en sus municipios con su intransigencia y destrozan material móvil que pagamos todos con nuestros impuestos. El onagro callejero, que ya antes había dicho en la barra que había que cortar el País Vasco con un serrucho para separarle de España, sentencia ante el conflicto laboral que había que echarlos a todos a la calle. Este es el objetivo del titular, después viene la pincelada conciliadora y paternalista. Lo que tienen que hacer es DI-A-LO-GAR. Ese es el problema, la incomunicación. Se reduce la lucha de clases a una reyerta matrimonial en la que los cuernos han sido un malentendido.

Si tú eres afectado puedes mandar una carta al director diciendo el dinero que te supone un día de huelga y el riesgo de despido y represalias que asumes; te sientas y esperas que se publique. En el improbable caso de que así sea, nunca lo será mientras dure la huelga. Si se busca un periodismo comprometido con la causa obrera también se encuentra, pero a condición de que los temas sean de por lo menos veinte años *antes*, de esta manera se puede rodear de un halo romántico incluso a Mateo Morral.

Hay una excepción reciente, los sucesos de Seattle, pero es porque no están organizados y se autodisuelven hasta la próxima (y no olvidemos que no era ni media entrada en el Bernabéu). Y que queda muy lejos eso de Seattle. Conclusión: el ciudadano es la O.C.U., el Estado, El Corte Inglés y tú un trasnochado que cualquier día llevan a Crónicas Marcianas.

Fdo. David Ripoll Acerete, Jefe de Vestíbulo

# CARTAS A LA REDACCIÓN



## LA POLÍTICA DEL DURO

Mi abuelo materno, Modesto Magán, no era madrileño sino un emigrante que, procedente de un pueblo toledano, llegó muy joven a Madrid. Se empleó en las obras de mayor envergadura de la capital en esos momentos, las del trazado e infraestructura del novedoso ferrocarril subterráneo. Inaugurado el metropolitano de Madrid, mi abuelo formaba ya parte de su plantilla.

Ya jubilado de Metro, y con ocasión de las primeras elecciones que se celebraban tras la etapa de la dictadura militar, intentaba convencerme para que acudiese a las urnas (él votaría al ineitable Santiago Carrillo). Uno de los argumentos que empleó (sin éxito, porque aunque yo ya justo tenía la edad suficiente para votar también tenía bastante claras las razones para no hacerlo) fue la práctica en su pueblo de una curiosa costumbre que considero que estaba muy extendida por aquel entonces.

Condenado al latifundio como tantos otros, el pequeño pueblo toledano en el que nació Modesto vivía las elecciones como una fiesta. "El amo" de las tierras dispensaba de trabajar ese día a sus asalariados y entregaba un duro por cabeza a los mayores de edad; la condición inexorable, claro está, era la de votar por el partido que les mandase. Así "el amo" se aseguraba seguir siendo siempre "el amo" y sus "súbditos" disfrutaban de un día de desahogo en su miserable explotación.

En Madrid todo era muy distinto y, como reacción a lo vivido, Modesto se convertiría, a los pocos años, en uno de los primeros miembros de la agrupación de Legazpi del recién formado Partido Comunista, lo que le causaría grandes problemas durante la postguerra en un Metro tomado al asalto por fanáticos falangistas de pistola al cinto.

A pesar del tiempo transcurrido recuerdo nítidamente la anécdota sobre ese pueblo toledano y observo la dificultad de muchos compañeros de despojarse de esas costumbres ancestrales. De igual manera hoy hay quienes afrontan un mundo que no les gusta con un espíritu de cambio, de renovación, de revolución; otros, en cambio, ligados a atávicos miedos, sin perspectivas ni proyecciones del más mínimo calado, continúan esa política de "bailarle el agua" y festejar al "amo" por si les cae un durete de cuando en cuando. "El amo" está contento, sus correvidiles, aparentemente, también.

Fdo. José Ignacio Cabañas Magán. Jefe de Vestíbulo

## ¿QUIÉN DA LA VEZ?

El otro día me comunicaron que debía asistir a un curso que sobre el nuevo concentrador iba a impartirse en Plaza de Castilla. También me dijo mi Gerente que debía cerrar turno en la MBT, ya que no sabía la duración del curso.

Mi relevo vino de tan lejos que cuando llegué al PCL de Pza. Castilla el Instructor ya navegaba entre Mettas y torniquetes. Amablemente, se abrió paso entre los siete compañeros que se apiñaban en torno al concentrador, me ofreció una hoja para firmar y me obsequió con un folleto informativo.

Tras este recibimiento, él siguió afanado en la tarea, nada fácil, de intentar que siguiéramos su explicación mientras al otro lado del cristal la muchedumbre pedía su ración diaria de bonometros, abonos mensuales y porfavorcómosetava... Era difícil concentrarse viendo al pobre compañero intentando que todo el mundo se fuera satisfecho y contento con el servicio prestado, y más sabiendo que eran las cuatro y media y no habían podido relevarle para tomar un café... Pero ese es otro tema.

Tras unos minutos de somera explicación, algunos lograron tocar el concentrador, con gran alegría para ellos. Pero tampoco gran cosa, ya que a ver quien es el valiente que para una escalera en Pza. Castilla sin avisar, como mínimo, a Protección Civil...

¿Quién da la vez para tocar el ratón del concentrador? Yo no tuve esa gran suerte y me tuve que conformar con mirar desde lejos ese aparato raro. "Mi Gerente" decidió que tras unos cincuenta minutos escasos de formación, yo ya estaba preparada para salir al mundo y me mandó de vuelta a mi estación, porque ya se había decidido un nuevo destino para mi relevo.

Estas no son maneras, ese no es el sitio adecuado. Eso sólo vale para cubrir expediente y ponerse medallas algunos, pero nada más.

Fdo. Una desinformada

## DESDE EL CENTRO DE EXTERMINIO DE SOTO



A pesar de los esfuerzos y de todo el empeño que ponen los fascistas para evitarlo, nos están llegando noticias positivas acerca de toda la movida que estamos llevando a cabo. En la calle, donde una gran diversidad de grupos de distintas zonas del país – y con intereses en principio también distintos- han multiplicado sus esfuerzos, se han puesto en contacto entre ell@s y, de forma individual o más agrupad@s, están llevando a cabo acciones de lo más variopintas, pero que no dejan de tener su efectividad y esto es algo que desde aquí queremos agradecer.

En otros centros de exterminio 1@s compañer@s mantienen la lucha, y otr@s se suman a ella, de diferente forma: ayunos, chapeos, escribiendo como condenad@s a todas partes, pero siempre con un objetivo común: parar los pies al fascismo institucional y conseguir lo que expusimos en la tabla de reivindicaciones.

Aquí, después de muchos meses de chapeo, hemos decidido salir un poco al patio para vernos las caras y discutir ciertas cosas que de otra forma no se podrían hablar. Participaremos en los ayunos del fin de semana que se han propuesto y en agosto volvemos a chaparnos. ¿Qué el nuestro es un movimiento desordenado?. Lógico. El desorden forma parte de nosotr@s, luchamos contra todo tipo de orden o regulación, cada un@ lo hace como lo vea conveniente o en la medida de sus posibilidades, pero esto no quiere decir que no se busque alcanzar un fin que sea igual para tod@s. Puede haber quien vea esto como una utopía, como algo inalcanzable; que aunque el enemigo haga algunas concesiones nuestra situación poco va a variar... y bla, bla. Nosotros decimos que aunque no se consigan más que palos, habrá merecido la pena enfren-

tarnos a ell@s y lo seguiremos haciendo. ¿Cuántas veces hemos caído y hemos vuelto a levantarnos? Esta no es sólo una lucha por una serie de “reivindicaciones”, es también, la lucha por la dignidad, por la vida, por la libertad, cualquier cambio, para mejor, que alcancemos también habrá merecido la pena y como seguro que esto no nos parecerá suficiente; seguiremos luchando.

No nos vamos a echar a dormir si por casualidad quitan el FIES, porque sabemos que si lo hacen lo sustituirán por otra forma de represión. No nos vamos a bajar de la burra, si por casualidad liberan a un@s cuant@s compañer@s con enfermedades incurables porque seguro que lo van a hacer tarde, y serán much@s 1@s que sigan aquí. No nos conformaremos tampoco con que se cumplan la legalidad porque es su legalidad y la interpretan y aplican según sus intereses, bien sabemos tod@s como obra el enemigo. Seguimos con la moral bien alta y continuaremos hasta donde sea necesario. ¿Alguna sugerencia? Seguir adelante, porque si bien este no es el camino más cómodo, es el adecuado para alcanzar lo que queremos.

No nos queda más que despedirnos con un saludo y un abrazo fraternal para tod@s 1@s compañer@s que están en esto y para la gente que también está afuera.

¡Fuerza y Animo!

Carlos Alberto Ríos González.  
Sergio Sanpedro Espinosa  
Roberto Gómez Fernández  
José Valle Molina  
Jaime de la Cruz Jiménez

# CONTRA LA AGRESIÓN SOCIAL: ¡¡MOVILIZACIÓN!!



No ha pasado mucho tiempo y la política del gobierno del Partido Popular está saltando por los aires.

No hace muchos meses se insistía machaconamente, ayudados de la propaganda de los medios de comunicación que actúan como monopolio y servidumbre de los grandes capitales y del poder establecido, que la economía, la inflación y los tipos de interés, iba viento en popa y que el poder de compra de las familias estaba garantizado casi de manera indefinida.

Para ello, se habían vendido las empresas públicas yendo a parar su propiedad y control a manos de los grandes capitalistas, ya fueran nacionales o extranjeros. Parece que era una cuestión imprescindible, se nos decía desde el gobierno y sus voceros, para que la competencia funcionara y los precios no subieran. Algo así como si el capitalismo fuera un sistema altruista y no tuviera como primera y única misión el aumento de beneficios cuanto más

mejor, en el menor tiempo posible y siempre por la vía de la especulación.

La inflación que se aseguraba no subiría del 2% anual, está ya cerca del 4 %. Eso sin tener en cuenta que la hostelería subió el 7'5%, la vivienda por encima del 11%, la factura escolar es desorbitada y los precios de los combustibles se pierde de la cuantía las veces que suben por mes.

Frente a esta subida de los precios que significa una merma escandalosa de poder adquisitivo de los salarios y un sobre esfuerzo para seguir viviendo, los beneficios de las grandes empresas, es decir de los grandes capitales, se incrementaron el primer semestre de este año entre el 20% y el 60% incluidas las petroleras que cosechan la parte más alta de beneficios.

El poder adquisitivo de los salarios se queda por debajo de la inflación, la inflación sube el doble que lo programado por el gobierno y los beneficios empresariales se

disparan: «Un robo en toda regla ! Cuyo botín va a parar a los especuladores, muchos de ellos son buenos amigos del gobierno. Otros gobiernos anteriores del PSOE, y este del PP más, habían chillado que todos los problemas se resolverían con la liberalización.

Ya tienen las empresas públicas vendidas. Ya tienen el mercado de trabajo en la más absoluta precariedad, donde el abuso en las jornadas de trabajo, en los contratos laborales, en la remuneración del tiempo trabajado, en los miles de accidentes con un número de muertos cada vez más elevado. Todas estas circunstancias se dan en empresas pequeñas, medianas y grandes. Por si faltaba algo, disfrutan de una paz social, avalada y defendida por CC.OO. y UGT entre otros, que ni el franquismo pudo imponer por la vía de la fuerza.

Aún con todos estos ingredientes inmejorables, la política del gobierno avalada por los sindicatos firmantes de la paz social, se convierte en fracaso. Pero el fracaso es más profundo de lo que parece a simple vista. ¿Estamos ante el fracaso del sistema económico y político imperante ?...

Lo que sí tienen claro los gobernantes y quienes en la más absoluta oscuridad se reúnen con ellos, es que se da una vuelta de tuerca más a los trabajadores para que sea mos nosotros, incrementando nuestro esfuerzo y también nuestras privaciones, los que sigamos metiendo más producción y más dinero en el bolsillo de los especuladores y de quienes les avalan y apoyan. Tres medidas, al menos, se vislumbran en silencio, pero de inmediato, que desde este comunicado de la Coordinadora Sindical de Madrid rechazamos de plano.

a) La subida de los tipos de interés que va camino de duplicarse, como la inflación, afectará muy negativamen-

te a muchos trabajadores y capas populares, que bajo un cierto engaño les ofrecieron hipotecarse por años con unos precios desorbitados de las viviendas a un tipo de interés bajo que tiende a duplicarse en muy poco tiempo.

b) La reforma del mercado como un viejo reclamo de la patronal para abaratizar más los despidos y flexibilizar aún más los contratos y las condiciones laborales, con el objetivo de exprimir más a cada trabajador y a su vez reducir el pago de la hora de trabajo. Todo ello con insistencia de la patronal, para que se rebajen los costes sociales.

¡Roban por donde pueden!

c) Toda una perla: la renegociación del Pacto de Toledo. Aquí el objetivo también es claro: menguar la Seguridad Social, haciendo desaparecer la recaudación y el reparto solidario de todos los trabajadores, para que, individualmente y siempre que podamos, nos hagamos un plan de pensiones.

Podríamos insistir en más temas, que los hay, pero nos parecen suficientes elementos para no pasarlo por alto, para denunciarlos y para quedarnos en un simple lamento. Desde la Coordinadora Sindical de Madrid entendemos que la movilización y la lucha son más necesarios que nunca.

Hoy, muchos sectores se movilizan tanto dentro de nuestras fronteras como fuera de ellas. Llega el momento de responder ante tanta injusticia. En este sentido los que integramos la Coordinadora Sindical de Madrid y todos aquellos que quieran participar en las movilizaciones propiciaremos una manifestación en Madrid en noviembre, así como previamente haremos una asamblea abierta para preparar las movilizaciones.



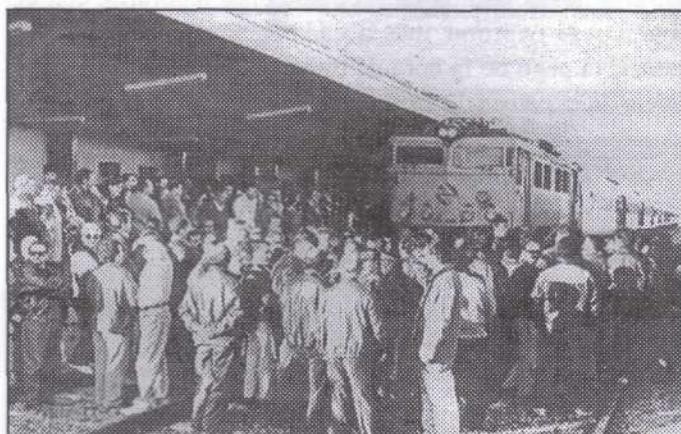
## COORDINADORA SINDICAL DE MADRID

**Alternativa Sindical de Trabajadores (Telefónica); Comisión de Trabajadores Asamblearios (Iberia); Nueva Plataforma (Casa de la Moneda); Plataforma Sindical (E.M.T.); Solidaridad Obrera (Metro) y Sindicato Unitario (ABC).**

Teléfono de contacto: 91-402-16-39

# LA NUEVA LEY DEL MENOR

## OTRA VUELTA DE TUERCA EN LA REPRESIÓN



La nueva ley también se aplicará a los piquetes

Que la Justicia nada tiene que ver con la legalidad, es algo que cada día dejan más claro los legisladores que nos ha tocado sufrir. Cada día los distintos gobiernos (ya fuesen del PSOE o del PP) son más descarados, aprobando leyes que, con las más peregrinas excusas, sirven para defender un sistema capitalista basado en la desigualdad más burda (para que unos pocos sean ricos, necesitan muchos pobres) y en la injusticia social (mientras los que trabajan y producen nada tienen y nada deciden, quienes les explotan y no trabajan derrochan todo tipo de bienes y tienen el poder de decidir el futuro de todos).

Viene todo esto a cuenta de la reforma que están llevando a cabo sobre distintas leyes y en especial sobre la Ley Penal del Menor, que entrará en vigor en enero del próximo año 2001. Hacen lo mismo que con la Ley de Extranjería, antes de su entrada en vigor, ponen en marcha reformas aún más reaccionarias que las leyes aprobadas. O con la denominada "Ley Corcuera", o la Videovigilancia, en la que el recurso continuo a las "imágenes de la Kale Borroka" se presentaba como antecedenza justificatoria de un incremento de la represión vía legal.

Esta vez, nuevamente justifican esta reforma "por la creciente participación de jóvenes en actos de terrorismo urbano". En vez de buscar la solución a un problema concreto, generalizan una medida represiva. Incluso el Ministro de Interior llega a afirmar que estas reformas "sólo serán aplicadas en Euskadi" y el Ministro de Justicia añade "que no se trata de leyes especiales ni medidas excepcionales".

La realidad es otra: legislan para todo el Estado. En este caso, una batería de medidas represivas "antiterroristas" para aplicar a aquellos que cometan actos de un nuevo y denominado "terrorismo urbano":

- "atemorizar a los integrantes de una población, colectivo social, político o profesional".
- "portar componentes dispersos para fabricar explosivos, armas, cócteles molotov, etc".
- "causar daños, incluidas las agresiones al mobiliario urbano".

Actos, todos ellos, tan subjetivos como se quiera y con los que poder acusar a cualquier integrante de un piquete de huelga, de una concentración de protesta, o de cualquier manifestación o acto reivindicativo.

Los actos de "terrorismo urbano" cometidos por menores, (entre 14 y 18 años de edad) serán enjuiciados por la Audiencia Nacional, incrementándose las penas de cárcel (tiempo en "régimen de internamiento", que dicen ellos). Hasta ahora las penas previstas eran de un máximo de cinco años de privación de libertad más otros cinco de libertad vigilada. Con la reforma legal, para los jóvenes de entre 18 y 21 años se les impedirá a los jueces que puedan aplicar la actual Ley del Menor, aplicándoseles, en cambio, el artículo 571 del Código Penal que castiga con penas de 15 a 20 años de cárcel a quienes cometan delitos de estragos o incendios.

Para todos, incluidos los mayores de 21 años, se endurece el tratamiento penal. En el Código Penal actual la "violencia callejera" sólo se considera terrorismo si existe "riesgo para la vida o la integridad de las personas". A partir de la reforma estos condicionantes desaparecen, dejan de ser considerados.

Ahora, que se caen estrepitosamente todos los índices económicos, se dispara el IPC, los tipos de interés, los préstamos hipotecarios se disparan, etc.. Ahora que se agudiza la precariedad laboral e indefensión de los trabajadores, que los sindicatos del sistema no pueden garantizar la paz social debido a su propia inoperancia... Ahora que pueden producirse movimientos de protesta generalizados, el Estado (y quienes estas instituciones sirven) necesita preparar la represión para impedir la contestación social.

¿Qué dicen de esto los sindicatos y partidos del sistema? (UGT, CC.OO., PP, PSOE, IU y Nacionalistas). El PP, por supuesto en su papel autoritario que muy bien conocemos. El PSOE, que en lo sustancial, ya sean medidas económicas o sobre las libertades, se sitúa a la derecha del PP. También IU, que en otra más de sus calamitosas posiciones, critica simplemente que se rebaje la edad penal. CCOO y UGT ni pío; como siempre, y quien calla otorga...

Solidaridad Obrera no va a permanecer impasible ante estas nuevas medidas represivas que se vienen a sumar a las ya en vigor desde hace años, como la denostada Ley Corcuera, o la Ley Antiterrorista, la Ley de Videovigilancia o el mismísimo Código Penal de reciente aprobación ("el de la Democracia", le han llamado). Todo un compendio de artículos legales que dejan las libertades individuales y colectivas hechas un auténtico fiasco.



# LA PROSPE CONTINÚA CAMINANDO



Publicamos a continuación el último comunicado emitido desde la Escuela de la Prosp@ hace tan sólo unos días y que tanta alegría ha causado en la Sección Sindical de Solidaridad Obrera, un conflicto que se resuelve positivamente gracias a la lucha y a la constancia de tantos compañeros y compañeras es algo más que una noticia a resaltar. Hay que degustarla una y otra vez... A todos los compañeros y compañeras que estuvisteis por el puesto de la Soli en la última fiesta de la Escuela en el Parque Berlin a finales de Junio pasado, con especial dedicación...

## LA PROSPE COMIENZA UN NUEVO CURSO ... AL PRINCIPIO DE UNA LARGA LUCHA...

Los 27 años que lleva abierta la Escuela Popular de Adult@s de Prosperidad han sido 27 años de lucha. Por difundir una educación crítica y transformadora. Por conseguir y mantener un local abierto al barrio. Contra un Ayuntamiento caciquil y contra un Arzobi\$pado cuyas "terrenales inquietudes" codician el local que ocupamos.

**Una lucha, en fin, contra la gris miseria, de mentiras y espejismos, que nos intentan imponer.**

Este pasado año ha sido especialmente intenso para nosotr@s: una sentencia judicial ordenaba nuestro desahucio. Querían enterrarnos, silenciar 27 años de educa-

ción popular y autogestionada. Querían que todo estuviera tan muerto como ellos mism@s lo están. Pero los sueños y los deseos no saben de leyes, así que desenterramos el hacha de guerra... *"Si luchas puedes perder. Si no luchas estás perdid@"*. Eso es lo que comprendimos. Y juntamos nuestras fuerzas, miedos, ideas y locuras. Y otros cientos, miles de personas se reconocieron en nuestra lucha, y aportaron su granito de rabia, de humor, de pasión, de rebeldía. Y ¡vaya! Ya no éramos tan pequeñ@s, ni tan débiles, ni tan impotentes. Ya podíamos alzar la voz y hacer daño, y lo hicimos.

Hace un par de meses nos han ofrecido un local nuevo en las condiciones que exigimos: dentro del barrio, suficientemente grande y respetando nuestra independencia y autogestión. Estamos ultimando los detalles de la cesión.

**Es una victoria.** Mínima, casi simbólica, pero importante. Es una victoria de todos los colectivos, asociaciones e individuos que, dentro y fuera de Madrid, nos han venido apoyando. Y es una demostración de que cuando nos unimos, respetando la diversidad, podemos conseguir cosas.

*¿Y colorín colorado, este cuento se ha acabado?* No, la lucha sigue. Vamos a tener un nuevo espacio, pero habrá que llenarlo de contenido, educativo, social, político. Así que a mediados del próximo mes de octubre abrimos un nuevo curso (de momento en el local de siempre, calle General Zabala 10 bis), lleno de propuestas y proyectos: Grupos de Aprendizaje Colectivo (Comunicación, Mujer, Multiculturalidad, Trabajando el trabajo), Conocimientos Básicos, Español para inmigrantes, y muchas más cosas.

Ven a visitarnos. Participa en los grupos. Trae tus propias ideas y propuestas. Haznos llegar tus impresiones, tus críticas o tus cartas de amor.

### Escuela Popular de la Prosp@

C/General Zabala, 10bis- 28002 Madrid  
(Metro Prosperidad).

Tfno. 91.562.70.19

Página Web: [www.prosperesiste.nodo50.org](http://www.prosperesiste.nodo50.org)

# LIBROS

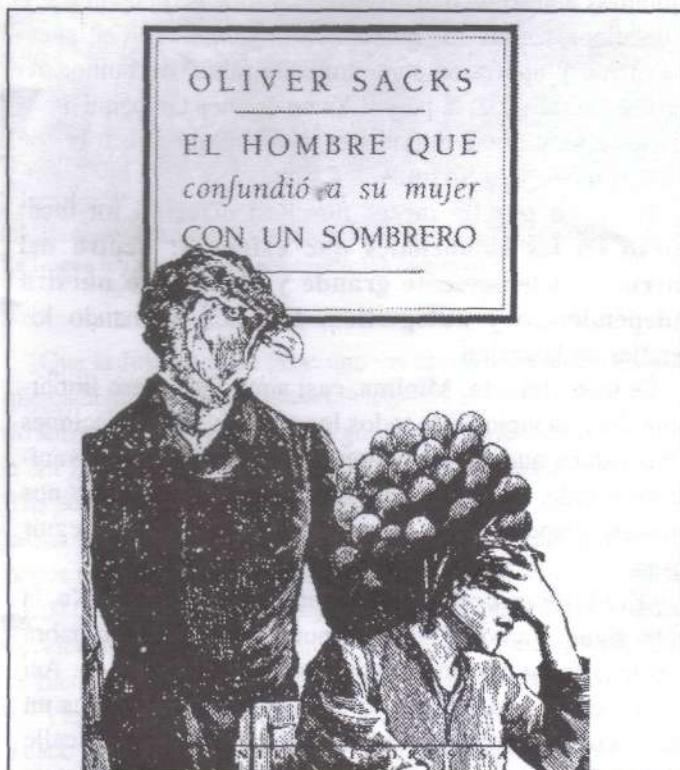
## OLIVER SACKS

**"EL HOMBRE QUE confundió a su mujer CON UN SOMBREÑO"**

Muchnik Editores, 1987 (original: 1970)

**"UN ANTROPÓLOGO EN MARTE"**

Ed. Anagrama, 1997 (original: 1995)



"No pregantes qué enfermedad tiene una persona, sino a qué persona elige una enfermedad" (-atribuido a Willian Osler)

La primera cualidad de un historial médico (moderno y riguroso) es que no hay "sujeto", o sólo una descripción nominal (o demográfica). O del tipo "varón, caucásico, de 40 años,...". Fue el griego Hipócrates de Caos quien hace más de 25 siglos introdujo el historial clínico. Pero los historiales clínicos modernos son una forma de historia natural de la patología... "que nada nos cuentan -dice Sacks- del individuo y de su historia, mientras afronta la enfermedad y lucha por sobrevivir a/con ella".

Con este dominio médico rompe Oliver Sacks, nacido en Londres durante el año 1933, neurólogo y uno de los grandes escritores clínicos (desde hace más de 30 años), a quien no hemos de confundir con personaje de la reciente novela de Martin Winckler ("Las confesiones del doctor Sacks"). Actualmente es profesor en Nueva York. Nos recuerda que "la tradición de los relatos clínicos ... conoció un gran auge en el siglo XIX y luego decayó". Entre

los intentos por revivirla destaca la labor del investigador ruso A.R. Luria, cuyos relatos respetan la tradición perdida por la que los pacientes han explicado siempre su historia a los médicos.

Entre estos dos libros que presentamos, Oliver Sacks nos ofrece 31 relatos clínicos. 31 historias de personas, pacientes neurológicos ("nerviosos"), viajeros por un territorio de la vida cuyas normas están prescritas por su enfermedad. Relatos paradójicos, dice el autor, de personas "atrapadas" en la enfermedad, que les gobierna. Por tanto, "no se trata tanto de curarse de ella, sino de aprender a vivir con ella", a pesar de lo diferente (o grotesco) que nos convierta. Son 31 relatos de comprensión, de respeto, de interés, de sensibilidad. 31 "ocasiones" que el autor no ha desperdiciado para la medicina, para él mismo y, por supuesto, para los protagonistas.

Un pintor que tras un accidente de coche deja de ver el color; un cirujano cuyos continuos tics y compulsiones (síndrome de Tourette) sólo paran cuando opera o pilota su aeroplano; un hombre que tras toda una vida de ceguera recupera la vista y se da cuenta que "no sabe ver". Un "joven" atrapado en la década de los sesenta, porque su memoria quedó interrumpida en el año 1970 y no podía avanzar: para él todos los momentos transcurridos comenzaban y acababan en el mismo instante, sin memoria, sin recuerdos que no fueran los anteriores al año 1970.

"El hombre que confundió a su mujer con un sombrero" no tenía problemas de vista... Según él, sólo cometía pequeños "errores", como hablar a los parquímetros como si fueran niños o saludar a las señales de tráfico, a la vez que demostraba diariamente ser un excelente profesor y lector de música. A la salida de la primera entrevista con el doctor Sacks tomó su sombrero como si fuera el hombre de su esposa. Las formas abstractas no le planteaban problemas, mientras que las "reales" (como la cara) le resultaban absolutamente imposibles de identificar. "Un rostro es -para nosotros- una persona que mira... pero para esta persona tras el rostro de alguien no había persona". Sólo un detalle repetitivo, como la voz o una prenda, le servían para identificar a sus amigos, a los alumnos, a su propia esposa.

Todos estos "pacientes nerviosos" son viajeros que viajan por tierras inconcebibles... tierras de las que si no fuese por ellos no tendríamos idea ni concepción alguna." 31 relatos que el doctor Sacks cuenta con pasión humana y gran talento literario; apenas incluye tecnicismos y -sin duda- el lector quedará atrapado en ellos.

En definitiva, recomendamos apasionadamente la lectura de estos dos libros, así como estos otros del mismo autor: Migrana (1970), Despertares (1974), Con una sola pierna (1984), Veo una voz (1989) y -recientemente publicada en español- La isla de los ciegos al color.

## CINE

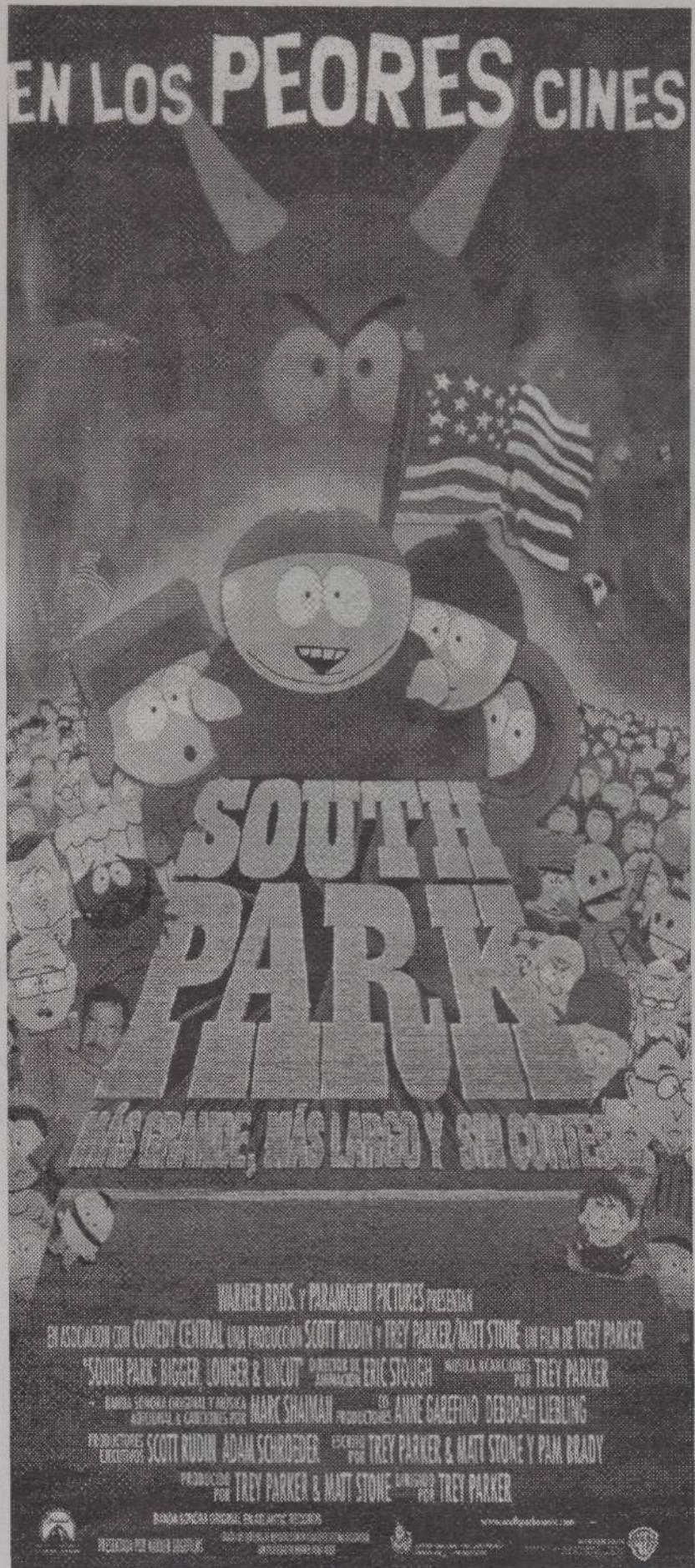
### UNA PELÍCULA DIVERTIDA E INTELIGENTE

Esta película estadounidense de dibujos animados, dirigida por Trey Parker el pasado año, ha constituido una agradable sorpresa. Se trata de una crítica de cierto calado a las instituciones, personalidades y moralidad made in USA, desde su presidente hasta su ejército, dando un repaso a unas pautas cívicas que hace que la sociedad yankee se escandalizarse de los tacos y a la vez, entusiásticamente, dar rienda suelta a su violencia y su racismo.

South Park, una pequeña ciudad norteamericana se ve sacudida cuando sus niños acuden a ver una película de dos cómicos canadienses que basan su humor en el empleo de palabrotas e insultos soeces. Los niños emplean su lenguaje y se desata una furiosa campaña anticanadiense que se extiende a todo el país. La cuestión degenera en la condena a muerte de los actores por "corromper a la juventud" y la declaración de guerra entre EE.UU. y Canadá. Lo que no saben es que Satanás, aliado a un lúbrico Sadam Hussein, espera el cumplimiento de una vieja leyenda: cuando la sangre de los inocentes canadienses sea vertida se desatará la tercera guerra mundial y el Apocalipsis final.

South Park, boicoteada por ciertos sectores y sin apenas respaldo publicitario, curiosamente ha sido producida por la Warner Bros, que parece apostar decididamente por una concepción de la animación opuesta a la del gigante Disney, contra quien es muy difícil competir en el campo del dibujo sentimental y políticamente correcto. Por eso ha tenido cobertura en los circuitos comerciales de la Warner, con la parafernalia que ello comporta (muñecos, llaveros, etc.). No es una película de niños (cuestión opinable) pero está alcanzando una buena difusión entre los niños de 14 años para arriba gracias al boca a boca.

Película muy recomendable, buena excusa para que abandonemos nuestros perjuicios sobre los dibujos animados. Acude a verla antes de que te cuenten tus hijos.



EL FÚTBOL SE INVENTÓ PARA QUE ALGUNOS,  
LOS TONTOS DEL PUEBLO, TAMBIÉN PUDIERAN  
OPINAR.  
- CLEMENTE -

