

CONTRAMARCHA



SOLIDARIDAD OBRERA

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

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

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

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



Nº 9 MARZO-ABRIL 2001

D. LEGAL M-15919-1999

COSTE: 100 PTS

PRIVATIZACIÓN

BENEFICIOS PARA LOS EMPRESARIOS...



... GRAVES PÉRDIDAS PARA LOS TRABAJADORES

SOLIDARIDAD OBRERA



Sección Sindical de Solidaridad Obrera en Metro de Madrid

E-mail: sobrera@nodo50.org

Abogados Laboralistas

Paula Zapatero

J. Gabriel Antón

Asesoría Jurídica, previa

petición de cita en la

Sección Sindical de Metro

C/Valderribas, 49

Tfno.91.379.87.33

SUMARIO

Editorial	3
Acabó el Año y el Convenio	4
Expediente al Jefe Médico	6
Demanda de Conflicto Colectivo	7
La negociación del Convenio	8
Proceso práctico	9
Vigilantes Jurados ¿Compañeros?	10
Convenio Especial con la S. Social	11
Cartas a la Redacción	12
Una nueva Reforma Laboral	14
El Decretazo (R.D.L. 5/2001)	16
Contra el racismo institucional	17
Accidentes de trabajo	18
Cambio de sexo y derechos civiles	19
El alcohol entre los jóvenes	20
Centro Cultural "La Piluka"	21
Libros y cine	22
Rue Cavanilles Valderribas	24

Foto portada: El 28 de febrero de 2001, accidente en Selby, Gran Bretaña: 13 muertos, 30 heridos graves y 40 leves.

Con la privatización no sólo se deterioran las condiciones de trabajo, los salarios y los beneficios sociales: también empeora la seguridad en el trabajo. En el caso del ferrocarril, la inseguridad es para trabajadores y usuarios. Hasta hace poco, de la «renfe» británica se decía que era la más segura del mundo. No obstante, desde que en febrero de 1996 completara su privatización ha pasado a ser actualmente uno de los ferrocarriles menos seguros. Las empresas privadas que se hicieron cargo de su gestión (Railtrack, GNER, Connex, etc.) han sido acusadas por la opinión pública, además de ser culpables de los interminables retrasos, de tener un único interés: los mayores beneficios posibles, aún a costa de la seguridad. Los hechos lo corroboran:

Watford, agosto de 1996: un muerto y 69 heridos tras chocar dos trenes. Southall, septiembre de 1997: 7 muertos en el choque de un tren de alta velocidad con otro de mercancías. Windsfort, junio de 1999: 31 heridos cuando el tren Londres-Glasgow choca contra otro en la estación de Windsfort. Londres, octubre del 1999: 31 muertos y 400 heridos en el choque de Paddington. Hatfield, octubre del 2000: 4 muertos y 33 heridos al descarrilar un tren. Selby, 28 de febrero de 2001: 13 muertos y 70 heridos. Hither Green, 12 de marzo de 2001: 9 heridos en el choque lateral de dos trenes.



PRIVATIZACIÓN, EXPOLIO

La privatización se anuncia como un proceso que mejorará la situación de una empresa, convirtiéndola en *más profesional y eficiente*. Pero lo que ocurre al subcontratar los servicios es que estos se degradan significativamente, como consecuencia de intentar hacer las mismas cosas (o decir que se hacen) pero con menos trabajadores y/o medios.

Los sucesivos gobiernos han privatizado prácticamente todas las empresas e industrias públicas, después de que fueran levantadas y saneadas con dinero público. Se trata de ponerlas en manos de capitales privados, que únicamente persiguen la especulación y explotación de beneficios, quedando a un lado los servicios que prestan. Así ha sucedido en Telefónica (y Sintel), Argentaria, Endesa, Iberia, etc. La privatización también puede ser parcial y paulatina (como en Metro o Renfe), donde las Contratas se incrustan como "parásitos" en la organización del Servicio, formando —de hecho— una empresa paralela.

Para este Convenio se pide (por todos los Sindicatos) la absorción del trabajo de las Contratas. La Dirección se ha mostrado totalmente en contra, diciendo que no somos válidos para hacer estos trabajos. Por el contrario, lo cierto es que en Metro hay trabajadores capacitados para realizar el trabajo subcontratado. La empresa, en cambio, ni confía en ellos ni quiere cubrir la necesidad de plantilla. Por ello, Solidaridad Obrera ha interpuesto (en solitario) un Conflicto Colectivo para la creación de empleo (Juicio celebrado el 8 de marzo).

En Metro y sólo desde la firma del último Convenio (junio de 1998), se han producido varias privatizaciones masivas, a las bravas y con la firma convalidadora de una mayoría sindical. Sirva de muestra lo ocurrido en Vía y Línea Aérea y en el Almacén. Al mes siguiente de cerrar el Convenio y por medio del artículo 41 del E.T, se redujo a la mitad la plantilla de las Secciones de Vía y Línea Aérea: se dejó expedito el paso de las Contratas (como Cobra, "curioso" nombre). Al siguiente verano se produjo la desaparición de casi todos los puestos de trabajo del Almacén de Goya: nuevamente las empresas de seguridad privada acaparan funciones y trabajo de los trabajadores de Metro.

Todos sabemos que ahora el estado de las instalaciones (de vías y línea aérea, por ejemplo) y del reparto del material (cambio de moneda, cupones, billetes, impresos, etc.) ha empeorado mucho. Como indicábamos entonces, cada privatización confirma, incluso al más ciego o ego-céntrico, que a todos nos afecta (otra muestra reciente: la circular nº 16/01 de la Unidad Operativa). La privatización (total o parcial) de las empresas obedece, entre otras, a las siguientes razones:

- Para dismantelar la empresa y presentar la privatización como "algo inevitable".
- Para introducir la incertidumbre y el miedo en los trabajadores de la empresa, con el objetivo de minar su combatividad. Así como contribuir a la competitividad salvaje entre trabajadores, entre compañeros.
- También existen otras razones, ligadas al lucro particular y político, que son noticia o titular casi todos los días, incluso en los medios de comunicación *oficiales*. También llamados "delitos de cuello blanco", pero con numerosos trabajadores víctimas de ellos.

De esta forma, las estrategias empresariales (empresa privatizada y Contratas) actúan conjuntamente: empeorando las condiciones de trabajo de los trabajadores subcontratados para frenar y/o hacer caer las condiciones y conquistas de los trabajadores de las empresas matrices. Poco a poco, las empresas se convierten en una amalgama de trabajadores sometidos a diferentes regulaciones, con la constante amenaza de subcontratar lo no subcontratado y el consiguiente peligro para los puestos de trabajo. Las únicas beneficiadas son las patronales que cada vez tiene menos problemas internos y un mayor poder de coacción hacia los trabajadores.

Por todo ello, la defensa del puesto de trabajo es diaria, con sus victorias, sus frustraciones y sus rabias. El Convenio es un buen momento. Para hacerlo en unidad, con organización y lucha. Con participación e implicación de todos. Impedir el camino a la privatización es tarea de todos. Sepamos advertir con la suficiente antelación el peligro que supone para todos los trabajadores.



EL CONVENIO QUE VIENE

La primera vez que la Empresa puso en la Mesa de negociación del Convenio su Plataforma reivindicativa fue en 1994. Este "honor" lo tuvieron los directivos nombrados a dedo por el PSOE. Ejemplo que siguieron los adláteres del PP en el Convenio de 1997 y ahora para el 2001.

Este año la Dirección se ha superado en sus exigencias. Pretende eliminar todo lo existente hasta ahora, fruto de anteriores conquistas y de acumulación de acuerdos, normativas y convenios. Quiere definir un nuevo marco de las relaciones laborales, que se parta de cero: renegociando, a la baja, cualquier acuerdo que mejore lo establecido por Ley. Incluso, endurecer lo dispuesto en algunos artículos del Estatuto de los Trabajadores, así como desregular aspectos fundamentales de las relaciones laborales. Nunca había sido tan arrogante. Si esta vez lo hace es porque percibe, en gran parte de los trabajadores, una gran despreocupación y en algunos Sindicatos un drástico cambio de postura: ahora más receptivos a sus planteamientos.

¿Y cómo se responde a su desmedido ataque?. Con tibieza, por decirlo suavemente. La empresa se ha encontrado, a diferencia de otros años, con una mayoritaria estrategia sindical que desde el inicio está dispuesta a escuchar sus exigencias sin plantearle problemas; no han sido rechazados drásticamente sus planteamientos como otras veces. Además, hay un acuerdo de esta mayoría sindical para que el Presidente de la Mesa ordene la discusión de ambas plataformas, en un injusto y peligroso plano de igualdad.

Al mismo tiempo, los trabajadores permanecen apartados de la negociación. Primero, porque se les da información sesgada por la mayor parte de los Sindicatos y segundo, porque ni se les permite decidir en Asamblea General ante los ataques empresariales. Sorprendentemente estos sindicatos no atacan a la Dirección, ni le hacen reproche alguno. En cambio, sí atacan a Solidaridad Obrera porque nos atrevemos a decir todo lo que ocurre y por qué sucede, publicándolo en avisos de forma inmediata, por que tenemos claro que el enemigo es la empresa. Por ello, los trabajadores debemos estar perfectamente informados: no necesitamos censores, ya somos adultos para decidir lo que nos conviene entre todos.

Es necesario que todos sepamos el expolio que pretende la Dirección. No para que cunda el miedo o alarma. Al contrario, para que advirtamos la gravedad de la situación actual. La información, el debate y la participación de los trabajadores son los principales obstáculos para evitar que quienes están en la Mesa sientan el

frenesí de entrar al juego de la empresa y hagan contrapropuestas a los planteamientos empresariales.

Si algo hemos de aprender de la experiencia es que eso ya sucedió en agosto de 1997, cuando varios sindicatos (USO, SLMS y SCMM) plantearon a la empresa una propuesta concreta de clasificación profesional en grupos profesionales (movilidad absoluta) y la empresa la aceptó en tres minutos. El ataque es a todos los trabajadores por igual, porque pretende suprimir derechos y conquistas que son de aplicación general. Que nadie piense que esta situación no va con él.

Desde el inicio, la Dirección aborta cualquier discusión sobre subida salarial, excudándose en la Ley de Presupuestos de la Comunidad, que limita a un 2% el incremento de las retribuciones como fruto de clasificación profesional y productividad. Y demuestra que sólo habla, largo y tendido, de lo que la interesa: de cada uno de los puntos de su amplia plataforma.

A todos nos afecta el RECORTE SALARIAL, pues la Dirección plantea: *Eliminación del Complemento Personal.*, para los trabajadores que actualmente lo perciben (Ej. Jefes de Circulación); *Eliminación de Excepciones del Acuerdo de Nocturnidad* (no pagar en situación de IT, etc.); *Eliminación de:* Paga Plus Convenio, de Dietas Comida, de la gratificación por reconocimiento médico fuera jornada, del abono por desplazamiento, de las gratificaciones de Navidad, del material de escritorio. *El concepto de Antigüedad no estará sujeto a retribución específica. Cobro de Corretornos sólo el día de cambio efectivo de turno.*

Y si esto parece poco, en lo que se refiere a la JORNADA, turnos y tiempo de descanso, las modificaciones que plantea son de escándalo. Por ejemplo: *Establecimiento de jornadas irregulares* (mínimo de cinco horas y máximo de nueve); *No reducción de jornada anual;* *Obligación de realizar hasta treinta horas extras al año* (por falta de relevo, por llevar tren hasta cabecera, por empalmar turnos, las efectuadas por mandato de Autoridad o Entidad Pública, etc.) compensadas en igual tiempo de descanso cuando las necesidades lo permitan (ahora no se está obligado a realizar horas extras, salvo caso de fuerza mayor como descarrilo). *Los descansos se podrán acumular por periodos hasta de 14 días* (ahora no se acumulan). *Si la jornada excede las 6 horas el descanso será de, al menos, 15 minutos* (y no 30 como en la actualidad).

Pero el brutal ataque también es para los PERMISOS RETRIBUIDOS. *Los PAPS. se quieren rebajar a un total de 8 al año*, sólo los tres primeros serán retribuidos, estableciéndose cupos en todas las Secciones,

por Líneas, turnos, etc. (actualmente tenemos 11, los seis primeros retribuidos, sólo hay cupos en la Unidad Operativa). VACACIONES: que la situación de Incapacidad Temporal no genere el derecho a trasladar su disfrute a otro periodo. *Permisos retribuidos*: reducirlos a los únicamente fijados en Ley.

También la Dirección quiere eliminar compromisos que tiene adquiridos por diferentes acuerdos, como por ejemplo: INCAPACIDAD TEMPORAL (IT): Suprimir el abono del complemento retributivo (hasta completar el 100% del salario), actualmente a cargo de la empresa. Sólo se permitirá -a efectos disciplinarios- justificar la inasistencia por IT por medio de justificante P10 tres veces al año. JORNADA REDUCIDA, cobro de retribuciones proporcionalmente al tiempo de trabajo.

Al Trabajador que se le declare INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL (ITP): extinción del contrato con pago de un año de salario base (actualmente el Laudo Arbitral sobre el FAS recoge que si es menor de 55 años la empresa debe facilitarle un puesto de trabajo y si es mayor de esa edad tendrá derecho a una mensualidad vitalicia del 25% de la base reguladora de la pensión reconocida). BENEFICIOS SOCIALES: Supresión.

Por si quedaba algo que modificar, también plantean destruir las condiciones de trabajo con medidas

organizativas, como: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: en grupos profesionales. *Medidas para la mejora de la PRODUCTIVIDAD*: basada en el principio de saturación de la jornada en el/los puesto/s. *Optimización de Recursos Humanos*: reclasificar y reubicar trabajadores no relacionados directamente con la explotación del servicio y susceptibles de mejor gestión por vías alternativas. *La Empresa podrá crear libremente nuevas categorías* profesionales sólo con definir sus funciones y nivel salarial. *Libre contratación para puestos de trabajo de mandos intermedios* con responsabilidad de gestión sobre personal y técnicos sin titulación.

Y para acabar de desregular las condiciones de trabajo, quieren: DEROGACIÓN DE LA ACTUAL NORMATIVA INTERNA: sólo quedaría en vigor el Convenio que se firmase y la Legislación general, desapareciendo todos los acuerdos, reglamentaciones, etc. FALTAS Y SANCIONES: Revisar y actualizar, abrir el abanico de las graves (entre tres y quince días) y muy graves que podrían llegar hasta seis meses de suspensión de empleo y sueldo, además del despido. Actualmente el tope está en diez días. FORMACIÓN PROFESIONAL para el puesto y de actualización: obligado al trabajador a realizar hasta 40 horas anuales incluso fuera de su jornada sin retribuir.

No es nuestro objetivo dar una relación pormenorizada de cuales son las medidas que quiere llevar a la práctica la Dirección. Sólo hemos descrito algunas. Aunque son suficientes para que percibamos la magnitud de lo que quieren expoliarnos.

Debemos tener en cuenta que todo aquello que está recogido por Acuerdos y Convenios no puede ser modificado salvo que se haga un nuevo acuerdo. No puede ser impuesto. Como, por ejemplo: PAPs, permisos retribuidos, complemento IT, Laudo Arbitral, componentes del salario, acuerdo de nocturnidad, jornada, descansos, faltas y sanciones, vacaciones, normativa en vigor, etc. Basta mirar lo recogido en el último Convenio.

La plataforma aprobada en la Asamblea General es -como expresamos desde entonces- comparativamente ambigua, breve y, hasta el momento, no está motivando a los trabajadores. Hay que concretar más las reivindicaciones: reducción de jornada, creación de empleo, etc. No podemos quedarnos en la queja, ni mucho menos desanimarnos, es preciso que los trabajadores debatamos con nuestros compañeros.

Se hace necesario romper con la dinámica actual, es preciso dejar claro a la empresa que no abordaremos ninguno de sus puntos antiobreros, que no renegociaremos lo que ya está acordado en anteriores Convenios. No se hace un nuevo Convenio para perder, sino para alcanzar mejoras a lo que tenemos.

Hay que pasar a la ofensiva, reunirnos todos los trabajadores en Asamblea General y organizarnos para luchar por un Convenio que recoja nuestras aspiraciones. Plantarle cara, con firmeza y sin descanso, a las provocaciones de la empresa. El mensaje positivo es que, en otra situación similar (1997), conseguimos con la lucha que no se recogiesen muchas de las aspiraciones empresariales, que, casualmente, vuelven a estar este año sobre la Mesa.

EL COLEGIO DE MÉDICOS ABRE EXPEDIENTE DISCIPLINARIO AL JEFE MÉDICO DE METRO

Desde hace varios años venimos investigando y denunciando la transmisión de datos médicos desde la Gerencia de Medicina Laboral a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Especialmente grave es el traspaso de datos relativos a la salud que conllevan actuaciones sancionadoras sobre los trabajadores afectados (suspensión de empleo y sueldo, apercibimiento de despido).

En mayo de 1999 presentamos una denuncia ante la Inspección de Trabajo y en marzo de 2000 entregamos un amplio y detallado informe ante la Comisión de Deontología y Ética del Colegio Oficial de Médicos de Madrid. Informe presentado con el único objetivo de defender los derechos de los trabajadores y se concretaba en el Dr. Alcántara Hernández por su condición de Responsable de los Servicios Médicos de la empresa. Este informe recibió comentarios poco precavidos del Responsable de la Unidad de Gestión de RR.HH. y Relaciones Laborales.

Entonces, una vez más la ejecutiva del SCMM volvió a comportarse *como sindicato de la empresa*:

"... mientras unos atacan a la dirección de metro, otros atacan al Servicio Médico de esta Empresa, lucha en la que llevan empeñados mucho tiempo, y en la que es difícil entrever qué oscuros intereses les mueve." (Atope nº 30, febrero/marzo 2000, página 3, firmado por JG).

El día 1 de marzo de 2001 hemos recibido el informe elaborado por la Comisión Deontológica del Colegio de Médicos. Informe que incluye la propuesta de apertura de expediente disciplinario al Dr. Alcántara por facilitar a la empresa los resultados exactos de las analíticas realizadas. Esta Comisión le imputa unos hechos que pueden constituir una falta grave y una sanción de hasta 364 días de suspensión del ejercicio profesional.

El plazo de alegaciones terminó a mediados de este mes de marzo y, por tanto, sólo queda la resolución definitiva. Reproducimos las conclusiones de este expediente aprobado por el Pleno de dicha Comisión. Conclusiones que –independientemente del cierre del expediente– coinciden, en todo caso, con lo expuesto por Solidaridad Obrera en dicho informe.

Sin entrar en otros tipos de cuestiones legales y normativas, lo que se pretende es aclarar, si desde un punto de vista deontológico el Dr. Alcántara, como máximo responsable jerárquico de los servicios médicos, comete algún tipo de infracción, sobre la base de lo ya comentado.

En la denuncia presentada por la Sección Sindical, se aportan pruebas de que por parte de la Unidad de RR.HH. y Laborales de la empresa se tiene conocimiento de los resultados exactos de las pruebas realizadas a los trabajadores, lo que es motivo para sancionar a los mismos por el consumo de sustancias tóxicas.

Es obvio que estos datos sólo pueden ser conocidos por parte de los médicos de la empresa, los cuales son depositarios y garantes de la confidencialidad de esta información. Por lo tanto, a su través es por donde únicamente la empresa puede tener conocimiento de estos datos, ya que existe un sistema de código de barras que impediría su acceso por parte de otras Unidades ajenas a las sanitarias.

Consideramos que los Servicios Médicos cumplirían con sus deberes legales hacia la empresa e igualmente con sus obligaciones deontológicas si se facilitara a la Unidad de Recursos Humanos un Informe de Conclusiones, en el que se incluyera la valoración de su idoneidad para el desempeño de un determinado puesto laboral por parte del trabajador, ya fuera con carácter temporal o en un momento determinado de su vida profesional, proponiendo su retirada temporal o definitiva del mismo, pero guardando una escrupulosa confidencialidad sobre la especificidad de las pruebas realizadas o de cualquier otro dato médico- que afecte a la intimidad del trabajador. El Pleno acuerda aprobar la propuesta de la Comisión Deontológica de apertura de expediente disciplinario al Dr. Alcántara, nombrando Juez Instructor y Secretario.

(Pleno de la Comisión Deontológica del Colegio de Médicos)

CREACIÓN DE EMPLEO DEMANDA DE CONFLICTO COLECTIVO

Como informamos en el anterior Contramarcha y en nuestro aviso nº 38/2001, interpusimos una DEMANDA DE CONFLICTO COLECTIVO contra METRO DE MADRID, S.A. para que se reconozca el derecho que asiste a los trabajadores de Metro a que a 31/12/2000 la plantilla ascienda, al menos, a 5.458 trabajadores y, por tanto, se obligue a la empresa a realizar la contratación de más de un centenar de nuevos trabajadores. Ya que la plantilla a 31 de diciembre pasado no alcanzaba la cifra acordada en Convenio (según las cláusulas 23ª y 24ª).

El 23/01/2001 se celebró el preceptivo Acto de Conciliación ante el SMAC. No asistieron, a pesar de haber sido convocados, los representantes de los Sindicatos con representación en el Comité (CCOO, SCMM, UGT, SLMS, USO, STMM). La Empresa, como es habitual, se opuso a la demanda ("por las razones que alegará en su día"). Después de más de un año reivindicando, todos los Sindicatos de manera unánime en la Comisión de Seguimiento y Desarrollo, el cumplimiento de las cláusulas 23ª y 24ª del Convenio Colectivo 1997-2000, con el fin de que la plantilla a 31 de diciembre de 2000 fuera de -al menos- 5.458 trabajadores, resulta "extraño" que ni siquiera se presenten para sumarse a la demanda presentada. Será porque siguen "en unidad".

poco acudió ningún Sindicato. La asistencia de trabajadores no fue todo lo importante que un tema de esta trascendencia requería.

La Dirección realizó una argumentación muy farragosa y "patética" cuando intentaba convencer al Juez que las reubicaciones (vía art. 41) son amortizaciones de puestos de trabajo. Y con el objetivo de probar que, a su juicio, el Convenio estaba cumplido, no dudó en aportar como apoyo los avisos de los Sindicatos no asistentes. Entre los utilizados por la empresa, destacó el aviso nº 51/2000 (de 27/12) del SLMS, donde este sindicato, en referencia a la creación de empleo en Oficio, dice: "Con este acuerdo se da por finalizada la cláusula 24ª del Convenio Colectivo relativa a la Creación de Empleo". Además, la empresa rechazó, a pesar de

haberlos distribuido, los avisos (más de diez) de Solidaridad Obrera del año 2000. También, intentó desvirtuar la demanda argumentando la inasistencia del resto de representantes de los trabajadores, como algo sintomático de que todos los sindicatos (a excepción de Solidaridad Obrera) consideraban cumplido el Convenio Colectivo.

Desde Solidaridad Obrera siempre consideramos trascendental la creación de empleo y, por ello, hemos peleado hasta en los Juzgados por que se cumpla lo pactado,

defendiendo el interés de los trabajadores. Una sentencia favorable a los planteamientos defendidos implicaría la obligación de la empresa de contratar a más de cien nuevos trabajadores y, por tanto, cumplir el Convenio que tanto esfuerzo y lucha costó.



Inicialmente, el Juzgado convocó juicio para el 20/2/2001, pero "se olvidó" de citarnos a nosotros, el Sindicato denunciante. Corregido su error y convocadas nuevamente todas las partes implicadas (Solidaridad Obrera, Empresa, resto de sindicatos y el Comité), el juicio se celebró el día 8 de marzo en el Juzgado de lo Social nº 13. Inexplicablemente tam-

EL FONDO DE LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO, II



En nuestro aviso nº 27/2001 (de fecha 13 de febrero), nos referimos a varias semejanzas entre las reuniones por este Convenio y las celebradas por el anterior. A continuación, queremos mencionar una diferencia fundamental en el comportamiento sindical tras poner la empresa encima de la mesa sus brutales pretensiones. Lo hacemos, precisamente, para “ayudar” a la Comisión Ejecutiva de CC.OO. a no perder los nervios y que perciban -cuando aún están a tiempo- hacia el precipicio que se dirigen... Su aviso nº 22/01 refleja su nerviosismo y denota una extraña estrategia sindical dirigida contra Solidaridad Obrera.

Acusan a Solidaridad Obrera de tremendismo y de crear desconcierto y desmovilización al informar a los trabajadores de las duras pretensiones empresariales. Acusaciones porque al día siguiente de cada reunión de la Comisión Negociadora, Solidaridad Obrera realiza, al menos, 4 asambleas informativas en los lugares donde estas nos resultan posibles (Cuatro Caminos, Gregorio Marañón y Canillejas) y reparto de avisos en cabeceras de línea. Asambleas en las que informamos -único sindicato- sobre la situación, la reunión celebrada el día anterior, etc. Asambleas y avisos donde recalcamos que es fundamental seguir informando y promover el debate entre compañeros de trabajo.

El auténtico desconcierto y la política del miedo es producida por los Sindicatos que no informan rápidamente; o que, cuando lo hacen, ocultan información relevante. La desmovilización es generada cuando no quieren convocar Asamblea General urgente tras las brutales pretensiones empresariales, cuando no animan a los compañeros a debatir y participar en las decisio-

nes. Ningún sindicato de la Comisión Permanente del Comité ha apoyado las sucesivas propuestas de Asamblea General realizadas por Solidaridad Obrera.

Todos los trabajadores saben qué sindicatos y delegados sindicales se dedicaron desde los últimos meses del pasado año a propagar por los puestos de trabajo “este Convenio está prácticamente firmado, no hay que preocuparse”; eso también desmoviliza y crea confusión en los trabajadores. Ahora no pueden esconderse negando lo que todos han escuchado hasta la saciedad.

Resulta curioso para muchos trabajadores que esta Comisión Ejecutiva de CC.OO. actúe de manera totalmente opuesta a como lo hizo en 1997. Entonces, cuando la empresa en abril plantó sobre la mesa una plataforma muy similar a la actual. Entonces, proponía el abandono de la Mesa como medida de presión, y si pedía Asamblea General urgente y respuestas inmediatas ante semejante barbaridad. Entonces, no sólo informaba en avisos sobre las pretensiones de la empresa, sino que, además, reproducía páginas fotocopias de la plataforma de la Dirección.

A Solidaridad Obrera le congratula que los trabajadores estén puntualmente informados de lo que ocurre en la negociación del Convenio, y que esto en los puestos de trabajo sí produzca interés y genere debate. “El compromiso de Solidaridad Obrera es con los trabajadores. Por ello: seguiremos informando y promoveremos el debate entre compañeros de trabajo. Un debate en el que debemos participar todos los trabajadores de Metro, porque todos somos necesarios.”

PROCESO PRÁCTICO PARA ACORDAR LO QUE LA DIRECCIÓN QUIERA

Un primer paso necesario es anular cualquier atisbo de movilización; para conseguirlo se hace preciso instaurar el desinterés entre los trabajadores. El método más recurrido es propagar rumores por los puestos de trabajo: "ya está todo hecho", "no hace falta hacer nada", "en breve habrá acuerdo"; este papel lo han desarrollado con mucha intensidad, desde finales del 2000, CC.OO.-SCMM-UGT.

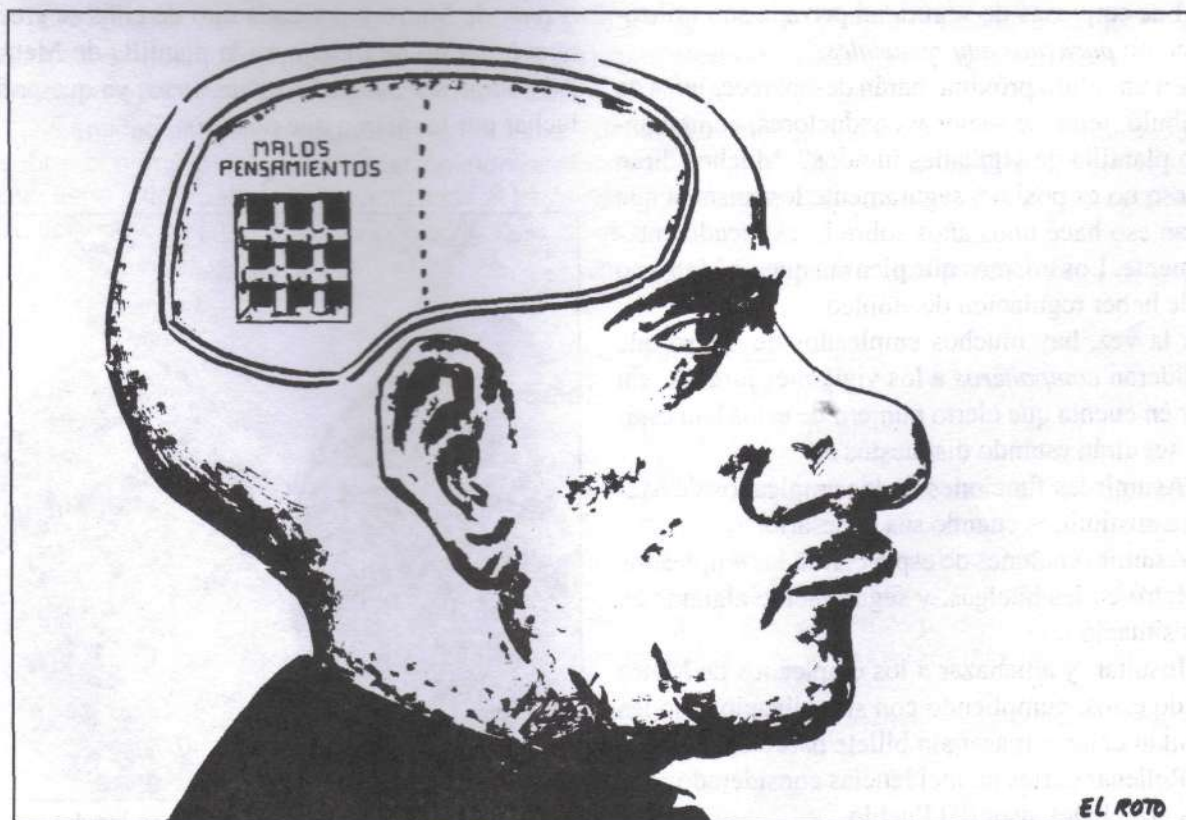
Ya está sembrado el desconcierto y la desconfianza. A continuación tienen que afianzar la desmovilización. Por eso, sin contar con la participación de los trabajadores elaboran una serie de puntos abiertos, ambiguos, inconcretos que conformen la plataforma reivindicativa y que no motiven a los trabajadores; por supuesto, hay que impedir que se modifique en lo más mínimo. Se niega la posibilidad de decidir. Si vislumbran cualquier muestra de protesta se amenaza a los trabajadores y se les responsabiliza con que cada sindicato vaya a su aire y se alcancen Pactos de Eficacia Limitada.

A la vez hay que tratar de desacreditar a quienes no colaboramos en esta estrategia de confusión; los argumentos son los típicos: "se ponen rigideces a la negociación, se piden cosas imposibles, etc.". Un papel esencial lo tiene la información. Transmiten

información sesgada, ocultando debates internos de diferentes posicionamientos sindicales, no explicando a fondo los planteamientos que se exponen; y buscan que todos informemos de los mismo y de la misma forma. Pensamiento único.

Eso sí, cuando firmen lo que la Dirección le ponga en la mesa, no dudarán. Y si hay rechazos o protestas no se recatarán en culpabilizar de estas consecuencias a la actitud pasiva de los trabajadores. Trabajadores a los que previamente han quitado las garras y ferocidad y que además de ser víctimas de estos acuerdos les convierten en culpables de su desgracia.

Desde Solidaridad Obrera tenemos un compromiso con todos los trabajadores para informar veraz e inmediatamente de todo lo que ocurre, de las propuestas y ofertas que se realizan, de los distintos criterios sindicales. Y no colaboraremos en crear una imagen falsa de la realidad. Seguiremos incentivando el debate, la discusión entre los trabajadores; propiciando las maneras para que prevalezca su derecho a tomar parte en las decisiones que les afectan, como es un Convenio Colectivo.



VIGILANTES JURADOS: ¿COMPAÑEROS?

¿Quién no se acuerda de cuando en las estaciones había un Jefe de Estación, dos o tres Agentes de Taquilla, un Subalterno, etc., y que nunca teníamos que ir de uno en uno a tomar café?. Sin embargo, en los últimos quince años hemos ido asistiendo a una progresiva disminución del número del personal en las estaciones, y la explicación que dan los jerarcas de Metro y los de algunos sindicatos es que esto es motivado por la tecnología.

Entonces, cabe preguntarse: si esto es cierto, ¿por qué, por el contrario, ha aumentado en progresión geométrica el número de vigilantes jurados? Llegando a la conclusión de que a más vigilantes jurados, menos empleados de Metro. Veamos, sin orden cronológico, lo que ha sucedido:

- Se eliminan los guardas de recinto, y su puesto lo ocupan vigilantes jurados.
- Se eliminan subalternos en la mayoría de las estaciones, y aparecen vigilantes jurados en los vestíbulos.
- Se eliminan puestos de taquilla en la mayoría de las estaciones, y aparecen vigilantes jurados en los vestíbulos mecanizados.
- Se eliminan los jefes de estación, y aparecen vigilantes jurados en los andenes.
- Se elimina la mayoría de los puestos del Almacén de Movimiento, y ocupan su lugar vigilantes jurados.
- Las empresas de seguridad privada son utilizadas como *parásitos empresariales*.

¿En un futuro próximo harán desaparecer jefes de vestíbulo, jefes de sector y conductores, aumentando la plantilla de vigilantes jurados?. Muchos dirán que eso no es posible, seguramente los mismos que decían eso hace unos años sobre lo explicado anteriormente. Los mismos que piensan que en Metro no puede haber regulación de empleo.

A la vez, hay muchos empleados de Metro que consideran *compañeros* a los vigilantes jurados, sin tener en cuenta que cierto número de estos han estado y seguirán estando dispuestos a:

- Asumir las funciones de los empleados de Metro y a sustituirles cuando sea necesario.
- Asumir funciones de espía contra los empleados de Metro en las huelgas, y seguramente algunos en otras situaciones.
- Insultar y amenazar a los empleados de Metro cuando estos, cumpliendo con su obligación, no les permitan colarse (pasar sin billete para viajar).
- Rellenar partes de incidencias considerados ilegales por el Defensor del Pueblo.

A pesar de todo esto y del voluntarismo de algunos, es evidente que los vigilantes jurados *no son* los verdaderos culpables. Son simplemente el medio que utiliza una Dirección que entiende que todos los problemas que ocurren en Metro se pueden resolver con métodos represivos. Alguien, aquí dirá, que los vigilantes no son represivos, que están para ayudar, informar, para hacer cumplir el Reglamento de Viajeros (como también dice la Dirección), etc.

¿Para eso es necesario ir con uniformes paramilitares e instrumentos represivos? ¿Y acaso muchos incidentes graves que se producen en Metro no son, precisamente, provocados por la presencia de vigilantes de seguridad? El incidente de un billete puede transformarse en una agresión, en la intervención policial y el traslado a comisaría o a la casa de socorro. Algunos vigilantes de seguridad desaprovechan la experiencia cotidiana a la hora de afrontar incidencias cotidianas; en parte, debido a que siguen afrontándolas "como una cuestión de soberbia".

Sólo desde una óptica *retrograda* se puede entender lo que piensa la Dirección que es un servicio público como el Metro. Si por ellos fuera, todos y cada uno de los viajeros tendría un vigilante al lado. Para *seguridad* de ese viajero, dirán, pero también para su control y vigilancia.

Hagamos que los vigilantes de seguridad *desaparezcan* de Metro y por cada uno de ellos se cree un nuevo puesto de trabajo en la plantilla de Metro, y así podrán ser *compañeros nuestros*, ya que podrán luchar por lo mismo que nosotros.

★



Llavero que portan algunos vigilantes jurados.

CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Recientemente se ha publicado en el BOE la siguiente normativa que tiene trascendencia para todos los trabajadores. En el BOE de 19 de enero de 2001 se ha publicado la Orden de 9/1/2001 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que establece la posibilidad de que cualquier trabajador pueda suscribir (a su exclusivo cargo) un convenio especial con la Seguridad Social cuando haya reducido la jornada por cuidado de un menor, minusválido o familiar hasta el 2º de consanguinidad o afinidad. Mediante este acuerdo o convenio especial, el trabajador puede mantener las bases de cotización que tenía con anterioridad a la reducción de jornada.

Las personas que tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años no quedan afectados por esta novedad, pues ya podían firmar un convenio especial de este tipo con la Seguridad Social.

El objeto de este convenio especial es seguir manteniendo la cobertura de prestaciones derivadas de Contingencias Comunes en similares cuantías a las preexistentes a la reducción de jornada; sin embargo, este acuerdo con la Seguridad Social no afecta al subsidio por incapacidad temporal y maternidad.

Será especialmente importante suscribirlo para aquellos trabajadores que se encuentran en los 15 últimos años de su vida laboral, con el fin de incrementar la base de cotización. También les interesa a los trabajadores con riesgo evidente de caer en situación de incapacidad permanente.

¿Dónde se suscribe este convenio especial? El lugar para suscribirlo es la Oficina de la Tesorería Territorial de la Seguridad Social correspondiente al domicilio del afectado. ¿Plazo de suscripción? El plazo es de 90 días desde el momento en que se produce la reducción de jornada.

DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LOS ASEGURADOS Y BENEFICIARIOS DE LAS PÓLIZAS DE SEGUROS

Diversas disposiciones legales establecen los derechos de información que asisten a los asegurados y beneficiarios sobre diversos aspectos de los contratos de seguros de vida.

En Metro, "La Estrella S.A., de Seguros y Reaseguros" es la entidad que resultó agraciada (y nunca mejor dicho) como adjudicataria de los compromisos recogidos en el Laudo Arbitral y Laudo Aclaratorio sobre el Fondo de Asistencia Social.

La entidad aseguradora deberá remitir a cada afectado, al menos una vez al año, una certificación sobre: el número de póliza, situación individualizada del pago de primas, las coberturas concretas que tiene individualmente garantizadas el trabajador o las prestaciones del beneficiario, un certificado de seguro con motivo de su incorporación al colectivo asegurado.

Una de las maneras de exigir el cumplimiento de nuestros derechos es por medio de una dirigida a la Aseguradora:

La Estrella S.A., de Seguros y Reaseguros,
Avda. de Brasil nº 6, 28020-Madrid
(Teléfono de atención: 91-3301613/3301361).

Desde Solidaridad Obrera hemos solicitado en repetidas ocasiones las copias de las Pólizas de Seguros suscritas para exteriorizar los compromisos que establece el Laudo Arbitral y Laudo Aclaratorio sobre el Fondo de Asistencia Social. La empresa se había comprometido en varias reuniones (diciembre de 2000, en la Comisión de Seguimiento) a facilitar estas copias. Pero una vez más han incumplido y sólo hemos obtenido la llamada por respuesta. Por ello, hemos presentado Denuncia el 6 de marzo ante la Inspección de Trabajo, para que se inste a la empresa a facilitar esta información.

Referencias legales: art. 34 del Real Decreto 1588/99 (Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de la empresa con los trabajadores y beneficiarios); artículos 104, 105, 106 y 107 del Real Decreto 2486/98 (Reglamento de ordenación y Supervisión de los Seguros Privados).

CARTAS A LA REDACCIÓN

¿Qué es una mesa técnica de productividad? ¿Qué significa abrir una? ¿Qué consecuencias conlleva su apertura? Pues bien, una mesa técnica de productividad es un espacio físico donde se reúnen representantes de los trabajadores y de la Empresa para hablar de productividad. Pero con un significado muy concreto: sólo se habla de aumentar, nunca de disminuir dicha productividad; y las consecuencias que conlleva son lógicas: un aumento de la productividad a cambio, generalmente, de algo de dinero, que nunca es ni la mitad del ahorro que produce dicho aumento.

Teniendo en cuenta lo anterior, vamos a centrarnos en el servicio de Estaciones. Todo el mundo estará de acuerdo que en Estaciones no se firmó ningún acuerdo de productividad en el convenio anterior, y que por tanto no se cobra la correspondiente prima, y esto independientemente de la opinión que cada uno tengamos sobre el proceso que llevó ese resultado.

Sin embargo, las discrepancias surgen en la cuestión de si a los empleados de Estaciones se les ha aplicado las medidas de productividad que la Empresa quería imponer en la negociación, o si no se les ha aplicado y que lo único que ha pasado es que ha aumentado el volumen del trabajo, como consecuencia de la aplicación de acuerdos anteriores.

Si lo cierto es la segunda opción aquí se acabaría la discusión. Ahora bien si lo cierto es la primera, surge, inevitablemente, una pregunta: ¿Si ya nos han aplicado la productividad para que abrir una mesa de productividad? Para que nos paguen la prima, contestarán todos a coro. Pero si las mesas son para hablar de productividad, para pedir la prima lo único que se debería negociar es la cuantía de esa prima. Por tanto, tanto en un caso como en otro no sería necesario (ni conveniente) abrir ninguna mesa de productividad.

No puedo terminar sin plantear una cuestión, para mí de capital importancia: hablar de dinero a cambio de productividad es exactamente lo mismo que defiende la Empresa en su plataforma, y creo que los trabajadores deben exigir cobrar lo que ellos consideren justo, con independencia de la productividad (de la que necesariamente habrá que discutir, pero en otros términos), porque si no entraremos en una dinámica muy peligrosa, ya que si seguimos por ese camino cada trabajador cobrará con relación a lo que produzca (el de Plaza de Castilla más que el de Barrio del Pilar, y éste más que el de Ventilla, y éste...) y eso sólo crea división e insolidaridad.

Habrán trabajadores que, sin mala intención y condicionados por la opinión generalizada impuesta por el poder, defiendan que si en Plaza de Castilla se venden más billetes que en Ventilla se cobre más en una que en otra, sin darse cuenta que esto significa que se está pagando al puesto de trabajo no al trabajador, y que por tanto éste puede ser suprimido.

Fdo. José García Cea (Jefe de Sector)



La farsa de la mal llamada libertad sólo se acaba practicando día a día la utopía, fuera de todo tipo de instituciones financiadas por el Estado, ya que si tú mism@ te hipotecas, jamás serás libre. Tenlo siempre muy claro. Nunca te hipoteques, no te pongas tú mism@ las cadenas. La libertad no tiene precio: sin ella no eres nada. Nos hacen creer que somos libres porque podemos hablar, pero ¿de qué sirve si no podemos decidir?

¿Dónde está esa mal llamada libertad? Pero lo más triste y lo que más pena da es que la inmensa mayoría de los oprimid@s y desheredad@s se la creen, porque pueden votar. Es una pena que no se hayan dado cuenta de que su voto para lo único que sirve es para legitimar a su propio verdugo.

Nunca seremos libres en ningún sistema de gobierno que dictamine las leyes y las normas, que ni las tiene que cumplir ni sufrir. La verdadera libertad sólo existiría cuando todos los seres del planeta sean l@s que decidan sobre su propio destino. A esto l@s polític@s y los estómagos agradecidos, perros falderos, le llaman utopía. Si acabar con los privilegios de est@s parásit@s es utopía, yo lo soy. Pero mientras estos parásitos decidan todo por ti, todo lo tienen siempre parado y atado, mientras que tú no te rebeles y estés obedeciendo y callando...

La única solución es la autogestión. Si amas la libertad no les vuelvas a votar, no legitimes a quien después será tu verdugo, no te pongas tú mism@ las cadenas. ¡Salud a tod@s l@s oprimid@s y desheredad@s! ¡A despertar, a despertar! Y basta de engaños. Rebélate, que no te conviertan ni te conviertas en su oveja ni en su esclavo.

Fdo. Gregorio Solera (Escuela de adultos del Barrio del Pilar)



CARTAS A LA REDACCIÓN

Ahora mismo, en el Servicio de Estaciones hay un ambiente generalizado en el que raro es el compañero que se encuentra a gusto en su trabajo. Ambiente con un grado de desconfianza hacia los propios compañeros, los jefes, etc., creado por la mala gestión de la empresa, que da una importancia desmesurada a la imagen exterior sobre determinadas instalaciones y hace caso omiso de los problemas de la persona. Ejemplo claro es el nuevo Puesto de Control de Estaciones, donde se trabaja bajo unas "órdenes dictatoriales".

Los trabajadores creemos que respecto a Estaciones la empresa está buscando "algo" con este mal funcionamiento. El sistema de pirámide invertida que han impuesto, donde se carece de personal base y se excede en mandos intermedios y superiores repercute día a día. Tenemos que trabajar bajo las órdenes, casi siempre distintas, de los diferentes mandos. Unos, porque no saben nada de Metro (como los recién llegados), pero sí cobran unos sueldos elevados. Otros, los que se suponen que saben les pasan el embolado a ellos (¡para eso cobran más!). El caso es que ni unos ni otros hacen que esto funcione bien.

Si se motiva al personal con el que cuenta la empresa, y bajo unas directrices de responsabilidad y seriedad, se creará el ambiente deseado para que empresa y trabajadores mantengamos un trato cordial.

Fdo. Ángeles Clemente (Jefa de Sector)



Viajamos en el Metro, como viajeros o en la jornada de trabajo, y es habitual que suba a nuestro vagón una persona a quien la mayoría no se atreverá a mirar. Un "indigente", un pobre, que ni siquiera con esta ceguera voluntaria va a pasarnos desapercibido.

Entonces esta persona grita su historia, su pobreza, su vida, con unas pocas frases. Mientras pasa a nuestro lado, recorriendo el vagón con unos versos en unos papeles, o una estampita religiosa, o unos pañuelos. Recitando esa historia, la misma que dijo el día anterior y dirá mañana; seguramente a nosotros, en este mismo trayecto o en otro.

Si no representara su drama, tratando de impresionar a los viajeros, seguiría siendo uno más e "imperceptible" mendigo. A veces su representación es exagerada y algo retardada. De todas maneras, en el trayecto ha logrado, a lo sumo, veinte duros

rebuscados. Pero un número muy inferior de ojos le han mirado. En cambio, al entrar el tren en la estación esta persona sí que ha escudriñado el andén buscando un par de ojos vigilantes que le desalojarán rápidamente, a la vez que escucha el comentario de algún viajero.

Es conocida la mendicidad como "forma de vida" y mendigos que se lesionan o mutilan, real o ficticiamente, para generar generosidad en la limosna. Sus historias, breves y contundentes, que cuentan en el Metro pueden parecer meras representaciones, pero su realidad es muy próxima a la nuestra. Nosotros, cualquiera, estamos muy cerca de que otro día fuera también nuestra realidad. Su paso pide y merece respeto. Este comienza con la mirada, que nos dará un revolcón en la conciencia, en ese mismo momento, y tal vez en la acción, otro día.

Fdo. Policarpo González (Jefe de Sector)



UNA NUEVA REFORMA LABORAL: ¿Qué hacer?

Resulta sorprendente la ilimitada capacidad de «negociación» de los sindicatos *oficiales*, CCOO y UGT. Desde el comienzo de la "Transición" van estableciendo toda una serie de pactos interclasistas basados en la contención salarial, la paulatina entrega de los derechos laborales conseguidos en las grandes movilizaciones obreras de los años 70 y el implícito compromiso de nuevos periodos de paz social. Todo ello, sobre la base de una "recuperación económica nacional".

Ahora, de nuevo, han estado negociando otro pacto durante ocho meses. En las Mesas de negociación también se servían los platos del despido (abaratamiento y flexibilidad) y de la precarización de las condiciones de trabajo. Finalmente, como tardaban en decidir quién pagaba, llegó el Gobierno y obligó a todos por Real-Decreto. También han estado renegociando, "por el interés general", el Pacto de Toledo, que conllevará la disminución de las pensiones a base de aumentar los años de cotización de referencia, aumentar la edad de jubilación y continuar el camino de la privatización.

La excusa para la negociación actual es doble:

- Regular el aumento porcentual de los contratos indefinidos (contratos que dinamitaron en pactos anteriores estableciendo una infinita cantidad de distintas modalidades de contratación basura). Además, ahora el contrato indefinido, debido a la facilidad y baratura del despido improcedente, no es garantía de nada.

- Si no se negocia el gobierno lo impondrá. Efectivamente, el gobierno Aznar que, como los anteriores, legisla primordialmente para la gran banca, las multinacionales y sus amigos los grandes empresarios, ha venido amenazando con una reforma laboral a base de decretos, cosa que finalmente se está produciendo.

Sin embargo, la triste realidad es que estos sindicatos han tenido indefensa a la clase obrera, sin información de lo que se negociaba, sin movilización alguna, sin confrontación con la Patronal y Gobierno. La claudicación que han estado orquestando era obligada por su propia dinámica de funcionamiento institucional: organizaciones sostenidas económica-

MANIFESTACIÓN

Jueves 1 de Marzo 19:30 horas ATOCHA - SOL

Contra la Nueva Reforma Laboral

- **ABARATAMIENTO DEL DESPIDO** •
- contra la renegociación del Pacto de Toledo
- **REBAJA DE LAS PENSIONES** •
- y la carestía de la vida

Convoca:
 Coordinadora Sindical de Madrid, compuesta por:
 Alternativa Sindical de Trabajadores (Telefónica)
 Comisión de Trabajadores Asamblearios (C.T.A.)
 Nueva Plataforma (Casa de la Moneda)
 Plataforma Sindical (E.M.T.)
 Solidaridad Obrera (Metro)
 Sindicato Unitario
 Confederación General del Trabajo (C.G.T.)
 Confederación Nacional del Trabajo (C.N.T.)

Teléfono de contacto 91 309 16 48



mente por decenas de miles de millones anuales (cursos de formación, elecciones, planes de pensiones, entrega y mantenimiento de locales...) en forma de subvenciones públicas, sin las cuales entrarían en quiebra técnica y desaparecerían a corto plazo. Producto de ello es la entrega de los trabajadores atados de pies y manos, que ha hecho posible que el Gobierno imponga sin oposición alguna. De todas maneras, realmente se trata de un acuerdo sin firma.

Y es que al gobierno y a la gran patronal les interesa mantener a unos "interlocutores sociales" tan bien dispuestos a ¡crear empleo facilitando el despido!, o a rebajar regularmente las pensiones por "el bien general". Contentos están los que ven aumentar sus márgenes de beneficios, cerca de un 30 % año tras año, mientras los salarios que pagan están congelados en la práctica y devorados por la inflación.

Esta dinámica de "negociar por negociar lo innegociable" nos ha llevado a ser el país de nuestro entorno con el mayor número de muertos, mutilados e incapacitados en accidentes de trabajo y con unas tasas de precariedad laboral que siembran el desánimo, el conformismo y la insolidaridad entre los trabajadores. De forma paralela, la corrupción, el arribismo y la ostentación económica alcanzan cuotas escandalosas.

Este estado de cosas, que beneficia a unos pocos y perjudica, en mayor o menor medida, a la gran mayoría, debe ser cambiado estableciendo dinámicas contrarias de responsabilidad individual y participación, dado lo catastrófico que resulta esperar todo de los políticos y "sindicalistas profesionales".

Sin una verdadera implicación de los trabajadores asalariados y autónomos en la resolución de nuestros múltiples problemas, éstos continuarán irresueltos. Sin una auténtica visión crítica que huya de las manipulaciones desinformativas de los grandes medios de comunicación (controlados y dirigidos férreamente por los grandes grupos económicos), tampoco lo conseguiremos.

Así, Solidaridad Obrera participa en la Coordinadora Sindical de Madrid, junto a varias organizaciones sindicales de diferentes procedencias (Telefónica, EMT, Casa de la Moneda, Iberia, ABC,), también impulsamos movilizaciones conjuntas con CNT, CGT, Asociaciones de Parados, Colectivos Autónomos de Barrio y cuantos estén dispuestos, con verdadero sentido de clase obrera, a organizar a los trabajadores y a salir a la calle denunciando este sistema que nos oprime. Más de 3500 trabajadores y trabajadoras acudieron a las manifestaciones que hemos convocado unitariamente contra la reforma laboral (23/11/2000 y 1/3/2001) que nos han estado preparando y también contra las leyes que fomentan la siniestrabilidad en el trabajo.



Vamos a continuar en esta línea de actuación, convencidos de que la unión de fuerzas y organizaciones no es simplemente una suma, sino que está demostrado que se multiplican fuerzas. La Huelga General es el horizonte hacia el que tenemos que dirigirnos trabajadores y organizaciones obreras. El 1º de Mayo estamos obligados a salir a la calle en unidad a recuperar la tradicional combatividad y reivindicación de esta fecha tan señalada para la clase obrera. Este año la lucha contra el resultado de la «negociación» llevada a cabo por el Gobierno, la Patronal y sus adláteres (CCOO-UGT) será el objetivo primordial, sin que por ello nos olvidemos de otras luchas generales de importancia (inmigrantes, accidentes laborales, manipulación mediática, carestía de la vida, etc.)

EL DECRETAZO **Real Decreto Ley 5/2001**

Vamos a tratar de resumir de la manera más fácil posible los efectos más trascendentales para los trabajadores de la última Reforma Laboral, dictada por el Gobierno mediante el Decretazo 5/2001. A grandes rasgos, podríamos decir que cumple las pretensiones de la Patronal, ya que se abaratan los despidos, se flexibilizan las condiciones de trabajo y se rebajan las cotizaciones empresariales. Pero veámoslo más detenidamente.

CONTRATOS DE FORMACIÓN. Antes se podían realizar con trabajadores entre 16 y 21 años y cuyo límite máximo de edad sólo se podía superar en caso de ser minusválido el trabajador. Ahora se admite otra serie de colectivos que pueden superar esa edad y que son: extranjeros durante los dos primeros años de vigencia del permiso de trabajo, desempleados que o bien lleven más de tres años sin actividad laboral o estén en situación de exclusión social o se incorporen a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL. Antes tenía que ser inferior al 77 %. A partir de ahora, se entenderán como tales aquellos cuya prestación de servicios sea inferior en relación con la establecida en el convenio colectivo o, en su defecto, en la normativa general. Ejemplo: si un empleador requería de un trabajador sólo un 80% de la jornada no le podía hacer un contrato a tiempo parcial y tenía que pagarle por toda la jornada; en cambio, ahora el empresario sí podrá contratarle por el 80% nada más. Así se posibilita el empleo a la carta a las empresas.



CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN. El periodo máximo de duración sigue siendo, con carácter general, 6 meses. Pero se permite por convenio colectivo ampliar su duración hasta 12 meses como máximo.

CONTRATO DE INSERCIÓN PARA TRABAJAR EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Nuevo contrato que se crea con el fin de adquirir experiencia laboral realizando una obra o servicio de interés general.

Con respecto a la **CONTRATACIÓN TEMPORAL** los convenios colectivos podrán establecer requisitos adicionales dirigidos a prevenir abusos en la utilización masiva de este tipo de contratación. Los contratos temporales realizados a partir del 4 de marzo de 2001 (a excepción de los de interinidad, de inserción y de formación), a su extinción por terminación el trabajador percibirá una indemnización mínima de 8 días de salario por cada año de servicio. En este punto, advertimos que en el convenio colectivo correspondiente se puede mejorar la indemnización; una razón más para que el trabajador afectado disponga de un ejemplar del convenio colectivo.

Cuando una empresa realice **SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS y SERVICIOS** está obligada a informar a los representantes de los trabajadores sobre determinados datos identificativos de las empresas principales y contratistas, obras a realizar y medidas de prevención laboral adoptadas.

REBAJA DE LAS COTIZACIONES EMPRESARIALES a la Seguridad Social. Se amplían las bonificaciones, en número y en cuantía, a los empresarios que contraten a trabajadores desempleados inscritos en las oficinas de empleo. Por este motivo es fundamental estar apuntado al paro en caso de encontrarse desempleado.

CONTRATOS DE FOMENTO DE EMPLEO. En el caso de extinción de contratos de trabajo de fomento de empleo por causas objetivas y ser declarados improcedentes, se sigue manteniendo la menor indemnización de 33 días de salario por año de servicio, en lugar de los 45 que rigen para el resto de trabajadores. Además, se fija el tope de 24 mensualidades en lugar de 42.

EDAD DE JUBILACIÓN. Desaparece la capacidad que hasta ahora tenían los convenios colectivos de fijar una edad de jubilación forzosa.

CONTRA EL RACISMO INSTITUCIONAL, CONTRA LA LEY DE EXTRANJERÍA

Desde los medios de desinformación subliminalmente se transmite la idea de que los inmigrantes son unos despabilados que se aprovechan de la *magnanimidad* de nuestro país. Incluso hacen clasificaciones: pacíficos sudamericanos y conflictivos marroquíes. Sólo cuando el número de muertos desborda este control informativo, exponen lacrimógenamente la odisea de cómo llegan algunos. Los sucesos racistas de El Ejido (1999) y, un año más tarde, el accidente ocurrido en Murcia, volvió a actuar como *revulsivo de conciencias* desde los medios de comunicación.

Desde el Estado, el endurecimiento y las restricciones aportadas por las sucesivas leyes confirman un enfoque que ha contribuido a intensificar el racismo y la xenofobia basados en el miedo, en la incompreensión y en el odio ante todo lo que está sucediendo. Casi nadie se atreve a contar el verdadero trasfondo de esta situación. Quien abandona su país lo hace para sobrevivir, obligado por la crisis económica y/o las guerras provocadas por el imperio del capitalismo globalizado. Y, aquí, son explotados (aún más que los autóctonos) por los mismos que les repudian. La legalidad o no de los emigrantes la fijan los gobiernos, para el control de las personas. El papel jugado por la Ley de Extranjería es la coartada legal para arrasar los fundamentales derechos de cualquier persona, instigando a su exclusión e instaurando una división en la sociedad. Entre todos debemos de contribuir a la integración de estas personas que siempre serán legales aunque no dispongan de los papeles que se les exigen.

Los trabajadores de Metro hemos de ser solidarios también con estos trabajadores. No tenemos que exlimitarnos en nuestras funciones y competencias. No debemos exigir la documentación a los viajeros, sean o no emigrantes, y sería deseable que no provocáramos que esto suceda; las consecuencias para estas personas podrían ser dramáticas. Pertenecemos a la clase obrera; ayudémonos entre todos, porque sus necesidades, aspiraciones y luchas son también nuestras.

Desde Solidaridad Obrera suscribimos el llamamiento efectuado desde la Asamblea de personas encerradas en Vallecas (denominado "Campaña de Desobediencia Civil"), dirigido a los Ayuntamientos, empleados públicos, sindicatos, comités de empresa, trabajadores del transporte, etc. A los Sindicatos nos llaman a que afiliemos y asociemos a todos los inmigrantes que lo soliciten, con independencia de que tengan o no residencia legal; en igualdad de condiciones que el resto de aso-

ciados. Que facilitemos y amparemos el derecho de reunión, manifestación y huelga de todos los extranjeros, sin discriminación alguna. Que manifestemos públicamente nuestra voluntad de desobedecer las leyes restrictivas en materia de extranjería. Tema, este último, que también hacemos desde estas páginas.

A los trabajadores del sector transporte (en especial, a los implicados en el transporte internacional) piden que nos neguemos a controlar los documentos de todos los ciudadanos que ejercen el derecho de circular. A todas las personas: que facilitemos, amparemos, induzcamos y favorezcamos la estancia y permanencia de todos los trabajadores que así lo deseen, facilitando el empadronamiento.

Por último, decir que hemos participado en las movilizaciones (11 de febrero, 15, 17 y 18 de marzo), acciones y asambleas organizadas desde el encierro de Vallecas (local de la iglesia de San Ambrosio). A partir del 21 de marzo entra en pleno vigor la nueva Ley de Extranjería (Ley Orgánica 8/2000), aún más reaccionaria que la anterior (L.O. 4/2000). A pesar de ello, manifestamos nuestra voluntad de continuar participando activamente en todos aquellos actos de lucha y protesta que se puedan llevar a cabo. Os llamamos a todos los trabajadores y trabajadoras a participar en las movilizaciones que en un futuro sean convocadas.



ACCIDENTES DE TRABAJO

Indemnización por daños y perjuicios

La reclamación por parte del trabajador (o beneficiarios) de indemnización por daños y perjuicios en caso de accidente de trabajo producido por culpa del empresario vuelve a estar en el centro del debate: ¿las cantidades percibidas como consecuencia del accidente (prestación, recargo y mejoras voluntarias) deben descontarse o no de la cuantía de la indemnización por los daños y perjuicios que dicho accidente causa?

El Tribunal Supremo (TS), en su sentencia de 2/10/2000 (Sala de lo Social), ha profundizado en el esclarecimiento de este interrogante: la indemnización ha de sumarse al resto de cantidades percibidas, ya que está motivada por la responsabilidad empresarial debida a su culpa en el accidente ocurrido. El empresario tiene un deber de seguridad con el trabajador a causa de la relación laboral que mantienen.

Esta sentencia del TS también incide en una larga polémica judicial sobre los tribunales considerados competentes para tratar dicha indemnización por responsabilidad. La Sala de Conflictos de Competencia del TS ha declarado que el órgano jurisdiccional competente para ella es el orden social y no el civil, pues todo tiene su origen en la existencia de una relación laboral.

Esta delimitación de competencias a favor de los Tribunales del Orden Social ("laboral", para entendernos) ha sido fundamental para que se entienda que la indemnización es una cantidad compatible con el resto de percepciones: se añade por completo a las otras cantidades percibidas (prestación, recargo, mejoras voluntarias).

La sentencia de 2/10/2000 del Tribunal Supremo dice lo siguiente: "Las sanciones administrativas serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas." Esta sentencia supone un gran beneficio para los trabajadores afectados y, además, reitera el deber de seguridad del empresario para con el trabajador contratado. No obstante, también hemos de comentar que la sentencia no fue adoptada de forma unánime, sino mayoritaria, por los Magistrados de la Sala IV del Tribunal Supremo.



ACCIDENTE DE TRABAJO y ALCOHOL

El Tribunal Superior de Justicia de Valencia (sentencia de 29/2/2000) declara la existencia de accidente de trabajo en el caso de un accidente de tráfico en el que el accidentado circulaba con 1,61 gr/l de alcohol en sangre y a 120 Km/h en una carretera con velocidad limitada a 100 Km/h. El 16/5/1995, a las 19 horas el trabajador salía de su lugar de trabajo. Cuarenta minutos más tarde (recorrido hacia su domicilio particular) sufre un accidente con su coche al tratar de eludir a otro estacionado (por avería) en el arcén derecho de la carretera (tramo curvo, ascendente y de escasa visibilidad); chocó contra la mediana y sufrió un accidente que provocó su muerte instantánea.

La Mutua laboral recurrió la sentencia del Tribunal de lo Social, aduciendo las condiciones en que conducía el trabajador fallecido. El recurso fue desestimado por el Tribunal Superior, con el siguiente fundamento de derecho:

"... se salió de la calzada, al tratar de evitar una furgoneta que se hallaba averiada en el arcén derecho, pereciendo en el accidente, y que circulaba con 1,61 gr. de alcohol en sangre, y a más velocidad de la permitida, lo que no rompe el nexo de causalidad, y no determina que la culpa sea exclusiva de la víctima por imprudencia que es simple y no temeraria". En caso de imprudencia temeraria el accidente no tendría carácter laboral.

LA FECHA DEL ACCIDENTE ES DECISIVA

Con relación a la protección del riesgo de accidente de trabajo, la fecha decisiva a efectos de determinar la existencia del derecho a cobro de la mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social y la responsabilidad de su pago es la fecha del accidente, no la del hecho causante de la incapacidad permanente absoluta. Es la producción del accidente lo que determina la aseguradora responsable, aunque el efecto dañoso (la incapacidad o la muerte) aparezca con posterioridad a la fecha del accidente. (Tribunal Supremo, 21/09/2000)

CAMBIO DE SEXO y DERECHOS CIVILES

Al gran fotógrafo Robert Capa se le atribuye esta frase: «Si tus fotos no son lo suficientemente buenas es que no te has acercado lo bastante». También para entender la sociedad que componemos es necesario acercarse, adentrarse en ella. Una forma de realizarlo es a través de aquellas personas que rompen con las «normas», las minorías que viven en los márgenes de la sociedad establecida. En otras palabras, una buena estrategia es explicar la «normalidad» a través de las personas que se enfrentan a ella y son estigmatizadas o discriminadas. Tan importante, o más, que decir lo que ocurre, es explicar cómo y por qué sucede; quién define esas «normas», qué sucede cuando estas se rompen y cómo sufren las personas.

Las relaciones sexuales y la sexualidad personal aún constituyen un tabú central para comprender nuestra sociedad. Los millones de muertos y enfermos víctimas del sida han desvelado la fortaleza y la crueldad social de este tabú. Sus voces han lanzado muchas preguntas a la sociedad, para finalmente darnos cuenta que las personas diferentes resultan no serlo. Ni son raras, ni son «anormales». Sí son tan razonables y racionales con su vida como los demás.

Por eso, en este artículo se trata la limitación de los derechos civiles de aquellas personas que han cambiado de sexo tras una operación de cirugía. Un breve repaso por esta situación legal detrás de la cual hay muchas personas que sufren. Desde hace varias décadas son posibles las operaciones de cambio de sexo. En algunos países europeos también se han dictado leyes específicas: Suecia-1972, Alemania-1980, Italia-1982, Holanda-1985. En España ningún gobierno ha abordado esta realidad social, a excepción de la L.O. 8/83, en la que se despenalizaron estas operaciones de cirugía si mediaba el consentimiento libre de la persona interesada.

A pesar de esta carencia legislativa, los Tribunales han tenido que intervenir en primer lugar ante demandas individuales de cambio de datos en el Registro Civil (nombre y sexo). Demandas interpuestas por personas operadas. En Málaga (1979) se dictó la primera sentencia favorable a estos cambios en el Registro. El Fiscal no recurrió y la sentencia se hizo firme inmediatamente. El Tribunal Supremo (TS) se pronunció por primera vez el 2/7/1987, con una sentencia innovadora y rupturista, en la que considera la transexualidad como «una realidad social evidente que demanda una solución jurídica justa», pues reconoce la primacía de los aspectos psicológicos y personales sobre el sexo biológico (o cromosómico).

Sin embargo, el camino abierto por esta sentencia del TS ha quedado limitado a los cambios en el Registro Civil (nombre y sexo), ya que no ha permitido a las personas afectadas ejercer otros derechos como ciudadanos. Se trata, en todo caso, de una contradicción jurídica llamativa: el TS reconoce el derecho al cambio de identidad (sexo y nombre en el Registro), pero no quiere reconocer el ejercicio de derechos civiles encadenados con este (como el matrimonio).

En este artículo no pretendemos una defensa del matrimonio como derecho civil, pero es cierto que en el contexto legal y de protección social actuales, claramente discriminatorio para quienes no adoptan esta forma «legal», la restricción del acto civil del matrimonio empeora la vida de estas personas. Así, la existencia de jurisprudencia contraria (o, al menos, dispar) no ha impedido que en los Registros Civiles se presenten solicitudes para contraer matrimonio por personas que habían conseguido la rectificación en nombre y sexo. La respuesta de los jueces ha sido dispersa y los fiscales apenas han presentado recursos de oposición. Entre los argumentos de las resoluciones judiciales favorables al matrimonio conviene destacar los siguientes: su prohibición choca con el art. 14 de la Constitución (igualdad ante la ley); el Código Civil no contiene una definición de matrimonio ni de que uno de sus fines sea la procreación; admitida la rectificación de la identidad sexual en el Registro Civil, no se deben obstaculizar otros derechos civiles.

En este contexto, no debe mantenerse una situación legal que dependa del «talante» de los jueces y fiscales que intervienen en las solicitudes de matrimonio. Y se puede asegurar que los gobiernos no se atreverán a legislar ni a medio plazo. Jurídicamente, «el derecho puede otorgar un sentido autónomo a la noción de sexo, como lo hace, por ejemplo, con las nociones de persona, familia, domicilio, etc.» (Voto particular en la sentencia de 30/7/1998 del Tribunal Europeo de los Derechos Humanos).

Desde el punto de vista social creemos que no cabe duda de que gran parte de la sociedad acepta sin limitaciones la equiparación de derechos civiles de los transexuales. Y, como iniciamos este artículo, siempre hay que tener en cuenta que esta realidad social es vivida directamente por personas que necesitan este reconocimiento de derechos.

(Fuentes: Revista Lex Nova nº 8/2000 y artículos de prensa)

LA CULTURA DEL ALCOHOL ENTRE LOS JÓVENES

No hay una transmisión paterna de una "cultura del alcohol". Los padres *no enseñan a beber* a los hijos, no les transmiten las diferencias entre unos alcoholes y otros, etc. Tampoco nada acerca de las ocasiones, la medida, el límite y, en fin, todo aquello que constituye lo que podría denominarse "cultura del alcohol". Esta es una de las conclusiones principales de los estudios sobre el consumo de alcohol entre los adolescentes y los jóvenes. (Uno de los mejores estudios, utilizado como base de este artículo, es el publicado como Documento Técnico nº 9 de la Consejería de Salud de Madrid).

Esa cultura del alcohol contaba con cierta transmisión entre generaciones. No de una forma muy estructurada, pero sí sobre la autorización de la fiesta (relación de grupo), la ocasión y el acto de compartir un placer colectivo ("prueba este vino"), la mesa ("pero sólo un chato...") y la edad (a partir de cierta edad, nunca a niños). Sin duda, una tarea educativa difícil en las últimas generaciones; también para quienes se cierran al "argumento" de la supuesta carencia de autoridad paterna.

La relación alcohol-salud es observada por los adultos por el "exceso juvenil", la degeneración juvenil respecto al consumo. Degeneración por el "descontrol" que caracteriza el consumo adolescente y juvenil. Todo lo contrario, dirán, del consumo entre los adultos. Quizá por ello, la labor paterna consiste en "rogarles" que no beban. Ruego que conlleva el reconocimiento del fracaso en la educación sobre el consumo de alcohol. Un aspecto más del fracaso paterno que (como respecto a otras drogas) sitúa a los padres en el terreno del temor (a la enfermedad, a la dependencia, al deterioro, al accidente).

Padres rendidos o resignados. Impotentes, más aún para prohibir que los hijos beban. Es decir: carencia de autoridad para prohibir a los hijos lo que ellos, los padres, hacen. Situación "imposible/impensable" hasta hace no muchos años... Por ello, es "lógica" su demanda continua de legislación: una ley que prohíba lo que los padres no tienen "autoridad moral" para prohibir. Primero se pide la ley, pero no tanto que se cumpla; ya que la demanda nace de una necesidad "moral" de los padres, planteada al "gran padre" que es el Estado, para que este les sustituya y les tranquilice del temor a no saber qué hacer...

Esta demanda de normas confirma el fracaso paterno (y de toda la sociedad) en la transmisión de

una cultura del alcohol. Pero también anticipa el fracaso de esas mismas normas, ya que ese consumo no surge de un afán por transgredir la autoridad (paterna/Estado). Es decir: adultos, padres y Estado sólo se plantean el objetivo de que los jóvenes no beban, pero no quieren (o no se atreven a) reconocer ¿por qué beben así? La táctica de la avestruz respecto a este interrogante augura un futuro trágico.

Decimos esto porque esa falta de aprendizaje "guiado" entre generaciones, ahora reemplazado por una ley, produce un efecto contrario al pretendido o supuestamente buscado con la legislación. El consumo juvenil y adolescente es asunto (sobre todo) de la calle, de la noche, del fin de semana, de la pandilla, del parque o de la plaza, etc. Hecha la ley, esta sí generará el enfrentamiento, la oposición y hasta el ghetto. La ley viene, también, a romper más todavía el vínculo intergeneracional, a debilitar más la relación padres-hijos, adultos-jóvenes, ya que la ley y el Estado se interponen definitivamente entre ellos.

En nuestra sociedad, el consumo de alcohol se encuadra en el contexto de las relaciones grupales. Forma parte de la unión social, algo característico de la *cultura mediterránea*. La peculiaridad del consumo juvenil es que esa unión está degradada, deteriorada: el lazo social entre los jóvenes en el tiempo de ocio viene a coincidir con el consumo de alcohol. El consumo debiera ser un resultado de la relación, pero se convierte en lo que sostiene la relación de grupo. Esta sólo existe por/para el alcohol.

Es algo, por tanto, obligado... Sujeto a una inercia mecánica que, incluso, hace beber a quien no le gusta beber y a sabiendas de que no le gusta la bebida. Beber para aguantar la noche. De ahí la disparidad entre semana/fin de semana, casa/fuera de casa, solo/grupo. Un consumo de "estilo inglés" más que "mediterráneo", compulsivo en vez de placentero (o de otro tipo de placer). A ello se suma el modo en que se oferta el alcohol. El marketing de los locales contribuye a romper los límites, pues se basa en la cantidad y en la carrera por dar cuenta de ella: el "mini", la oferta de "tubos", "el metro de", etc. y más de un centenar de jóvenes atendidos por los servicios médicos de urgencia cada fin de semana en Madrid. El marketing de cada local señala el eje de este consumo juvenil pues de él extrae el beneficio: "Se bebe para seguir en grupo". Objetivo que también favorecen los bares como parásitos, pues con él se lucran.

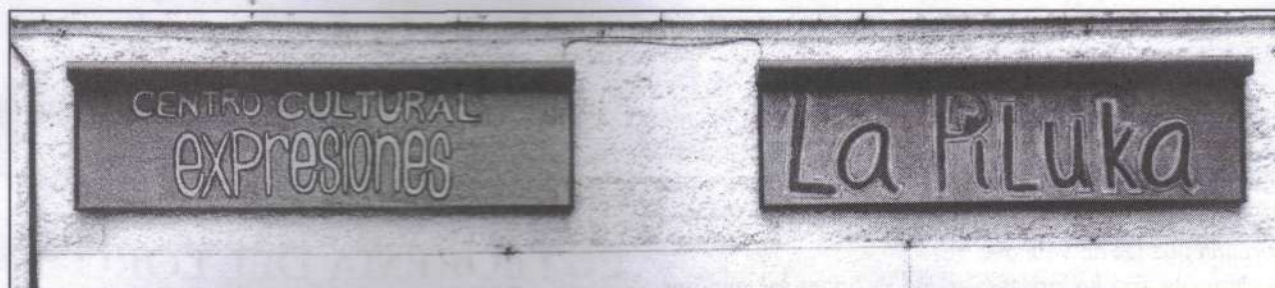
En este artículo sólo pretendíamos situar un marco para el problema y el debate. Es evidente la "alarma social", pero el alcohol comienza a considerarse como problema social tan solo cuando la mirada se dirige a los jóvenes y a los adolescentes como grupo. Ante el cual, los adultos presentan un panorama desolador, alarmante, pesimista, que también prueba su fracaso con el recurso a la ley. Legislación que más bien parece control social y bálsamo de conciencias adultas (individuales y colectivas).

A pesar de este callejón sin salida, el Estado se empecina en nuevas y más restrictivas medidas legales, como las "leyes secas". Ayuntamientos y Gobiernos autonómicos se han lanzado a una carrera desenfrenada para prohibir la adquisición de alcohol y el primer ejemplo lo dio la Generalitat Valenciana (Ley 3/1997), ya convertido en modelo para otros (como el Ayuntamiento y la Comunidad de Madrid).

★

CENTRO CULTURAL "LA PILUKA"

Barrio del Pilar: Plaza Arteijo nº 9



Este Centro Cultural es una experiencia de base popular, activa y abierta a todos los vecinos y nos vecinos del Barrio del Pilar. Un proyecto alternativo al modelo oficial y dirigido desde el Ayuntamiento. Todas las semanas hay asambleas y actividades, además de mantener la publicación del periódico "Expresiones"

“¿Qué es “La Piluka”? No es un local sin mas: es un proyecto que surgió de la gente del barrio que estaba participando en la Asociación Cultural “Expresiones”. Un nutrido y activo grupo de personas, que ante la falta de espacios comprometidos socialmente y la falta de posibilidad de desarrollar actividades propias sin tener que pasar por los “aros institucionales” (censuradores o condicionantes), decidimos alquilar un local para intentar satisfacer esas necesidades y demandas sociales.

Después de toda la experiencia acumulada, con sus alegrías y frustraciones, la gente del Barrio del Pilar decidimos “volver a nuestro barrio” y desarrollar un “trabajo de barrio”, ya iniciado durante nuestra estancia en Estrecho. Fue entonces cuando tomamos contacto con la Escuela Popular de Adultos del Barrio del Pilar y empezamos a participar en ella formando un grupo de vídeo-fórum. Con ello, además teníamos la posibilidad de reunirnos en un local del barrio, algo imprescindible para que el grupo tuviera

estabilidad. La necesidad de un Centro Social en nuestro barrio como punto de encuentro de l@s vecin@s seguía estando presente en nuestras cabezas y, ante la imposibilidad de compaginar todas nuestras actividades con las de la propia Escuela de Adultos, decidimos alquilar un local con el dinero obtenido en las pasadas fiestas celebradas en el barrio.

¿Qué se pretende hacer en el Centro Cultural “La Piluka”? Nuestro proyecto, que también es vuestro, es mantener un lugar de encuentro y de ocio, desde el cual poder construir iniciativas colectivas y difundir otro tipo de cultura, basada en la solidaridad, en el respeto y en el apoyo mutuo. Nuestra intención no es crear un garito, un bar o un local alternativo. Queremos apoyar y facilitar toda actividad social, cultural, comunicativa, política... que se considere de interés en la asamblea.

Queremos abrir este espacio para que la gente lo sienta como algo suyo y donde se anime a participar, en vez de ver como un@s poc@s lo gestionan. El primer paso ya se ha dado con el local, pero lo más importante viene ahora: mantener y aumentar un proyecto con la participación y actividad de tod@s. Así que no te cortes... acude al local y participa en la próxima asamblea semanal.”

Fdo. Asamblea de “La Piluka”

LIBROS

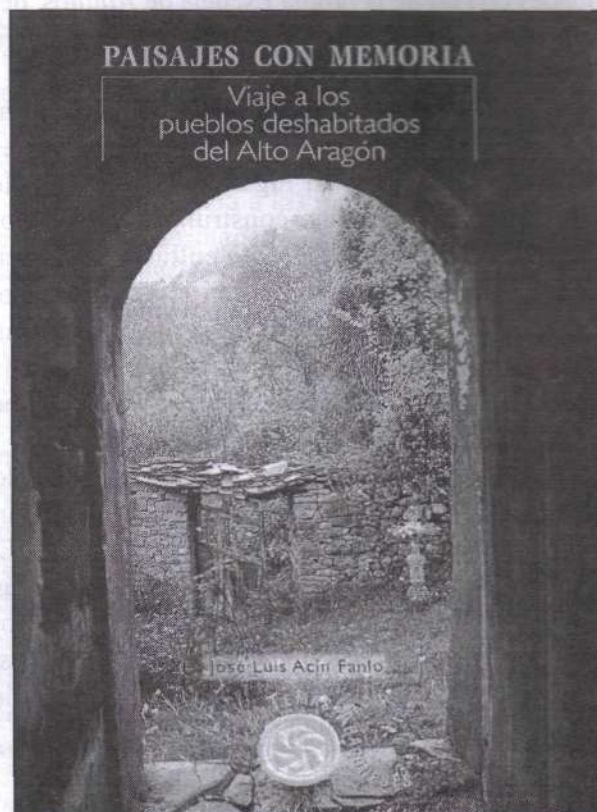
PAISAJES CON MEMORIA

José Luis Acín Fanlo. Eds. Prames. 1997

Paisajes con memoria es "un viaje a los pueblos deshabitados del Alto Aragón", por el que nos guía José Luis Acín. Al que nos anima con pasión, como antes había hecho con "Las otras lluvias: pueblos deshabitados del Alto Aragón" (1994) o en "Pueblos abandonados: ¿un mundo perdido?" (1995). Huesca, el Alto Aragón, es la provincia con más lugares deshabitados o abandonados de España. Una despoblación desoladora, visible y si alguno de sus antiguos moradores retorna será para ver un montón de tejados desplomados, acequias cegadas, caminos cerrados y casas derruidas o desvencijadas. Aún así, entre los escombros y las ruinas tropezará con multitud de recuerdos y rescoldos de vida.

Cada día llegamos a más lugares y, también, quizá por ello, dejamos en los desvíos de la carretera más lugares abandonados o semidesiertos, que sólo algún viajero revivirá durante unas horas por el resto de los días. ¡Cuántos pueblos esperan a su caminante!, como parte de una leyenda que les dé vida otra vez.

No sólo son las prisas, son las ilusiones las que nos faltan. Hay quien afirma que no hay viajes, sino viajeros. Este libro de José Luis Acín nos da aliento para ser viajeros y este viaje por los pueblos deshabitados del Aragón es una oportunidad muy cercana.



EL TEOREMA DEL LORO

Denis Guedj. Ed. Anagrama. 2000

La Ciencia, así con mayúsculas, pretende "un reino de la pura verdad". Si lo consiguiera, las matemáticas serían las baldosas que rodean el trono de ese reino. Parece una metáfora "exagerada", pero la humanidad tardó milenios en pasar de la cantidad a los números. La idea de número, que tan evidente nos parece ahora, es fruto de largo tiempo de abstracción del pensamiento. Según los psicólogos, tampoco sabemos con precisión cuándo y cómo nace el número en el espíritu de los niños.

A pesar del subtítulo, "El Teorema del Loro" no es una novela *para aprender matemáticas*. Se trata de un recorrido histórico, de los "matemáticos" y del proceso de pensamiento. La historia de matemáticos célebres y de los enigmas que plantean Euclides, Tales, Pitágoras, Zenón, Arquímedes, al-Farisi, Cantor, etc.

Una historia encuadrada dentro de una novela de intriga, con personajes de nuestros días, que Denis Guedj relata con sencillez y gran habilidad divulgativa que "enganchan" al lector desde la primera presentación de Tales de Mileto (o Tales "el hombre de la sombra"): "la relación que yo mantengo con mi sombra es la misma que la pirámide de Keops mantiene con la suya", y así consiguió medir (con un pequeño error, sólo establecido muchos siglos después) las dimensiones de la pirámide.

Como este, sobre el teorema de la proporcionalidad de segmentos, cada capítulo relata con detalle la historia de las matemáticas, mezclando el enigma policíaco que origina la novela con los enigmas matemáticos. Resiste los momentos "duros" de la novela y te alegrarás.

CINE

PAN y ROSAS

Ken Loach. 2001

Ken Loach deja a un lado los problemas de su Inglaterra natal, excelentemente tratados en películas como "Riff-Raff" o "Lloviendo piedras", y por primera vez lleva su cámara combativa al mismísimo corazón de los Estados Unidos. El máximo representante actual del cine social ha elegido para su último trabajo una historia que muestra, en toda su crudeza, la situación en la que viven aquellos inmigrantes latinoamericanos que acuden a la cuna del capitalismo en busca de una vida mejor. Loach proyecta sobre la pantalla la otra cara de un país que se autodefine como la cuna de las libertades y las oportunidades, pero que niega estos derechos a todos aquellos que no tengan más de un cierto número de dólares en sus bolsillos. "Quisimos mostrar Los Ángeles de una forma muy diferente a como suele verse en la pantalla: lleno de policías en coches veloces y de matones. Quisimos limpiar la ventana empañada y ver a la gente real que vive allí", Ken Loach.

Las actrices Elpidia Carrillo y Pilar Padilla dan vida a Rosa y Maya, dos hermanas mejicanas que trabajan como limpiadoras en un edificio de oficinas del centro de Los Ángeles. Entre ellas aparecerá Sam, un activista norteamericano (interpretado por el actor neoyorquino Adrien Brody) que las animará a luchar por sus derechos y su dignidad dentro de la campaña Justicia para los Limpiadores. Una historia de ficción pero basada en hechos reales vividos por el guionista Paul Laverty, quien entabló contacto con los miembros de este movimiento social durante un viaje de estudios a Los Ángeles. En esta campaña de "Justicia para los Limpiadores", Laverty que ya había colaborado con Ken Loach en "La canción de Carla" y "Mi nombre es Joe", vio una historia ideal para denunciar el ambiente de precariedad laboral en la que viven en los Estados Unidos los trabajadores de limpieza no sindicados. En su mayoría inmigrantes sin papeles, de cuya necesidad extrema se aprovechan las empresas empleadoras. Una lucha de David contra Goliath con marcado acento hispano en sus protagonistas. Una muestra de cómo las comunidades más marginadas se atreven a enfrentarse con sus jefes contra viento y marea.

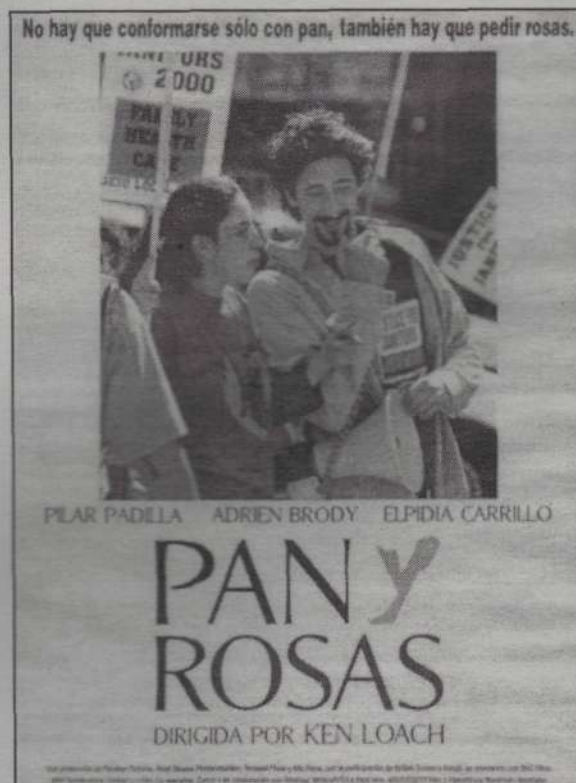
Justicia para las limpiadoras

Constituida en 1921, La Unión Internacional de Empleados de Servicios (Service Employee International Union), el sindicato de trabajadores de la limpieza, garantizaba que miles de limpiadores tuviesen buenos contratos. Si en 1976 los trabajadores ganaban 12,50 dólares por hora más el seguro de enfermedad, a finales de los años 80 las empresas de limpieza con trabajadores no afiliados al sindicato estaban pagando 4,25 dólares por hora, sin horas extraordinarias pagadas, sin seguros de enfermedad y sin bajas por enfermedad retribuidas. Este retro-

ceso en las condiciones laborales fue lo que llevó al sindicato a emprender toda una campaña de movilizaciones bajo el eslogan "Justicia para los Limpiadores: sin justicia no hay paz". Los actos reivindicativos consistían principalmente en señalar a los responsables más significativos y prestigiosos a través de actuaciones públicas como interrumpir comidas de negocio, juntas de accionistas, teatro en la calle, manifestaciones, conciertos, etc. Desde entonces, esta campaña no se ha interrumpido, ya que los contratos entre las empresas de limpieza y sus clientes se renuevan todos los meses, así que en cualquier momento un edificio puede quedar fuera de los acuerdos sindicales. Los sindicatos no pueden bajar la guardia, con el fin de evitar que años de trabajo organizativo se pierdan de la noche a la mañana.

No es casualidad que esta situación de los limpiadores inmigrantes en los rascacielos de Los Ángeles haya llamado en estos momentos la atención de Ken Loach. Este comprometido creador y su guionista son perfectamente conscientes de que se trata de un problema de carácter universal. "Prueba de ello es la situación que viven actualmente los inmigrantes en España", aseguró Paul Laverty en una reciente visita a nuestro país.

Con "Pan y Rosas", el tándem Loach-Laverty demuestra que el arte y el compromiso no están reñidos y aportan su granito de arena para cambiar este mundo injusto. Juntos vuelven a defender un cine de denuncia y apoyo a los más desfavorecidos. A pesar de que para muchos, sobre todo los ricos, hoy día, esto no tenga sentido.



LAS IDEAS DOMINANTES EN CUALQUIER ÉPOCA HAN SIDO SIEMPRE LAS PROPIAS DE LA CLASE DOMINANTE
Marx y Engels .EL MANIFIESTO COMUNISTA

PARACE QUE EN EE.UU. HAY 3.000.000 QUE TRABAJAN Y RECIBEN PENSIONES ALIMENTICIAS DEL ESTADO

¡ES EL COLMO! ¡TENER UN TRABAJO DE MIERDA QUE NI TE PERMITE COMPRAR COMIDA BASURA

BUNKER CAVANILLES
CASA CUARTEL
TODO POR LA PASTA
by ID

YA VALE, EDU, DEJA DE COMER O DARÁS UN REVENTÓN

PRESENTACIÓN TREN 8.000

NADA DE ESO ALBERTO, QUE VIENEN LOS DEL MONO Y ME DEJAN SIN CANAPÉS

BUENO, MANDARÉ QUE LO RECOJAN TODO ANTES DE QUE LO TOQUE ESA CHUSMA.

¡METPARGALICIDEN MIS PAISAPRONTOS! QUE NO, SR. FRAGA, QUE NO TENEMOS PENSADA UNA VARIANTE HACIA EL NORTE

PUES SÍ, ME HE COMPRADO UN COCHE DE 4 MILLONES OSEA, 24.000 EUROS. ¡ME CAGÜEN TODOS LOS EUROPEÍSTAS!

EL JUICIO QUE NOS PUSO S.O. PARA CUBRIR LA PLANTILLA? POCA COSA, HEMOS MANDADO SÓLO A LA PRODIGIOS Y... ¡CARAMBA! SE ESTÁ PONIENDO USTED MUY PALIDO

HOMBRE, QUERRA DECIR ALARGAR TRENES QUE NO, AQUÍ LO QUE DICE ES ALARGAR LOS VAGONES. PERO, ¿DE DÓNDE HABRÁN SACADO A ESTA GENTE?

¡GLOBALÍZATE POR CERO!

¡ARRRGH, UN CUBO! NO, NO, AQUÍ NO HAY GOTERAS FUERA ESE ARTEFACTO DIABÓLICO QUE DESTRUYE MI IMAGEN

VALE, VALE, YA FREGARÉ MÁS TARDE

DESAPARICIÓN DEL CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD DEL 100% EN CASO DE BAJA...
¡VAYA PLATAFORMA! ¡CON SÓLO UN PAR DE COSAS QUE NOS FIRME MENUDA GOLEADA LES METEMOS

Y DICES QUE ERES DE LAS ÚLTIMAS QUE HAN ENTRADO? PERDONA, PERO, PENSE QUE VENÍAS A ARREGLARTE LO DE LA JUBILACIÓN

ES QUE HE HECHO UNAS HORILLAS EXTRAS PARA COMPRARME UN POCO DE ROPITA DE MARCA

PUES, NO SÉ YO SI TE DARÁ TIEMPO A ESTRENARLA. PARECE QUE ESTUVIERAS EN LAS ÚLTIMAS

¡BOQUERÓN, TE LLAMO PARA ENSEÑARTE EL NUEVO CABALLETE Y LO ROMPES

¿CABALLETE? ¡SERA MÁS BIEN POTRILLO! ES TAN PEQUEÑO QUE NI LO HE VISTO, Y ME LO HE TRAGAO. ¡AY QUE HOSTIA!

¡PUES SE HAN ENCARGADO YA SEISCIENTOS!

¡BOQUERÓN, TE LLAMO PARA ENSEÑARTE EL NUEVO CABALLETE Y LO ROMPES

¿CABALLETE? ¡SERA MÁS BIEN POTRILLO! ES TAN PEQUEÑO QUE NI LO HE VISTO, Y ME LO HE TRAGAO. ¡AY QUE HOSTIA!

¡PUES SE HAN ENCARGADO YA SEISCIENTOS!

¿CABALLETE? ¡SERA MÁS BIEN POTRILLO! ES TAN PEQUEÑO QUE NI LO HE VISTO, Y ME LO HE TRAGAO. ¡AY QUE HOSTIA!

¡PUES SE HAN ENCARGADO YA SEISCIENTOS!

¿CABALLETE? ¡SERA MÁS BIEN POTRILLO! ES TAN PEQUEÑO QUE NI LO HE VISTO, Y ME LO HE TRAGAO. ¡AY QUE HOSTIA!

¡PUES SE HAN ENCARGADO YA SEISCIENTOS!

¡QUE MAREO! ¿VAN A NECESITAR MUCHO MÁS PLASMA PARA LAS TELEVISIONES ESAS, SR. PELIS?

¡ANIMO COLORAO! USTED TIENE MUCHAS RESERVAS

¡AARRRGH! ¡SOCORRO, UN CURANDERO! ¡QUE ME DA...!

POBRE, DR. ALCANTARILLA YA SE HA ENTERADO DEL EXPEDIENTE QUE LE ABREN

SEGURO, NO LLAMA A UN MÉDICO PORQUE YA NO SE FÍA DE NINGUNO

¡AARRRGH! ¡SOCORRO, UN CURANDERO! ¡QUE ME DA...!

POBRE, DR. ALCANTARILLA YA SE HA ENTERADO DEL EXPEDIENTE QUE LE ABREN

SEGURO, NO LLAMA A UN MÉDICO PORQUE YA NO SE FÍA DE NINGUNO

¡AARRRGH! ¡SOCORRO, UN CURANDERO! ¡QUE ME DA...!

POBRE, DR. ALCANTARILLA YA SE HA ENTERADO DEL EXPEDIENTE QUE LE ABREN

SEGURO, NO LLAMA A UN MÉDICO PORQUE YA NO SE FÍA DE NINGUNO

¡AARRRGH! ¡SOCORRO, UN CURANDERO! ¡QUE ME DA...!

POBRE, DR. ALCANTARILLA YA SE HA ENTERADO DEL EXPEDIENTE QUE LE ABREN

SEGURO, NO LLAMA A UN MÉDICO PORQUE YA NO SE FÍA DE NINGUNO

¡AARRRGH! ¡SOCORRO, UN CURANDERO! ¡QUE ME DA...!

POBRE, DR. ALCANTARILLA YA SE HA ENTERADO DEL EXPEDIENTE QUE LE ABREN

SEGURO, NO LLAMA A UN MÉDICO PORQUE YA NO SE FÍA DE NINGUNO

¡AARRRGH! ¡SOCORRO, UN CURANDERO! ¡QUE ME DA...!

POBRE, DR. ALCANTARILLA YA SE HA ENTERADO DEL EXPEDIENTE QUE LE ABREN

SEGURO, NO LLAMA A UN MÉDICO PORQUE YA NO SE FÍA DE NINGUNO

¡AARRRGH! ¡SOCORRO, UN CURANDERO! ¡QUE ME DA...!

POBRE, DR. ALCANTARILLA YA SE HA ENTERADO DEL EXPEDIENTE QUE LE ABREN

SEGURO, NO LLAMA A UN MÉDICO PORQUE YA NO SE FÍA DE NINGUNO

¿QUE DE QUÉ VOY VESTIDO? PUÉS, DE SECREARIO LOCAL DEL MOVIMIENTO. UN TRAJE ACORDE CON MI RANGO ¿TE GUSTA CAMULO?

EJEM, SÍ, SÍ MORRIS

YA SE HABRÁ ENTERADO TODO EL MUNDO QUE NOS REUNIMOS CON LA DIRECCIÓN

¡CHARLA COLOQUIO SOBRE LA PLATAFORMA DE LA EMPRESA! ¡QUE VERGÜENZA! ESTOS DEL SO QUIEREN QUE LOS CURRANTES SEAN TANTO COMO NOSOTROS. ¡QUE SE DEDICAN A LOS OKUPAS Y LOS ROJOS!

OYE BICHO, LLAMAN DE LA FEDERACIÓN. VIENEN OTRA VEZ A REVISAR LOS LIBROS DE CUENTAS. ¡JODER! ¡ID ELIGIENDO OTRA GESTORA, QUE YO VOY A POR LAS MALETAS

¿PORQUE NOS QUIEREN LLEVAR A UN CALLEJÓN SIN SALIDA Y LUEGO SE TIRAN A LA VÍA Y LE LLEVAN LA CONTRARIA A LA DIRECCIÓN PARA QUE SE ENFADEN. EN CAMBIO NOSOTROS SOMOS UNOS DEMOCRATAS QUE NO FIRMAMOS COSAS CHUNGAS. ¿QUE TAL VOY?

FATAL, TE HAS REIDO TRES VECES. HAY QUE PRACTICAR MÁS SI QUIERES DECIR ESO EN LA PRÓXIMA ASAMBLEA

ME ESTÁ SALIENDO BORDADA. ESCUCHA: "EL COMLOT ANARCO-MARXISTA IMPIDIÓ A ESTACIONES COBRAR LA PRODUCTIVIDAD."

PERO, RECUERDA QUE PARA COBRAR HABIA QUE JODER A LOS JEFES DE SECTOR.

¡AH, PERO, ¿SON LOS DE SECTOR PARTE DE ESTACIONES? ESA ES LA CUESTIÓN.

"MARX ES UN BUEN CHICO, PERO LE GUSTA DEMASIADO MANGONEAR"

NADA, ESA CITA NO VALE PARA DEDICARSE A LOS DE LA SOLI. TE VAS A LEER LA OBRA COMPLETA DEL BAKUNIN HASTA ENCONTRAR UNA BUENA, QUE PARA ESO LA HEMOS COMPRADO

NADA, ESA CITA NO VALE PARA DEDICARSE A LOS DE LA SOLI. TE VAS A LEER LA OBRA COMPLETA DEL BAKUNIN HASTA ENCONTRAR UNA BUENA, QUE PARA ESO LA HEMOS COMPRADO

NADA, ESA CITA NO VALE PARA DEDICARSE A LOS DE LA SOLI. TE VAS A LEER LA OBRA COMPLETA DEL BAKUNIN HASTA ENCONTRAR UNA BUENA, QUE PARA ESO LA HEMOS COMPRADO

NADA, ESA CITA NO VALE PARA DEDICARSE A LOS DE LA SOLI. TE VAS A LEER LA OBRA COMPLETA DEL BAKUNIN HASTA ENCONTRAR UNA BUENA, QUE PARA ESO LA HEMOS COMPRADO

NADA, ESA CITA NO VALE PARA DEDICARSE A LOS DE LA SOLI. TE VAS A LEER LA OBRA COMPLETA DEL BAKUNIN HASTA ENCONTRAR UNA BUENA, QUE PARA ESO LA HEMOS COMPRADO

NADA, ESA CITA NO VALE PARA DEDICARSE A LOS DE LA SOLI. TE VAS A LEER LA OBRA COMPLETA DEL BAKUNIN HASTA ENCONTRAR UNA BUENA, QUE PARA ESO LA HEMOS COMPRADO

NADA, ESA CITA NO VALE PARA DEDICARSE A LOS DE LA SOLI. TE VAS A LEER LA OBRA COMPLETA DEL BAKUNIN HASTA ENCONTRAR UNA BUENA, QUE PARA ESO LA HEMOS COMPRADO

NADA, ESA CITA NO VALE PARA DEDICARSE A LOS DE LA SOLI. TE VAS A LEER LA OBRA COMPLETA DEL BAKUNIN HASTA ENCONTRAR UNA BUENA, QUE PARA ESO LA HEMOS COMPRADO

NADA, ESA CITA NO VALE PARA DEDICARSE A LOS DE LA SOLI. TE VAS A LEER LA OBRA COMPLETA DEL BAKUNIN HASTA ENCONTRAR UNA BUENA, QUE PARA ESO LA HEMOS COMPRADO

¡QUE HORROR! PERO, PERO... ¿QUE CLASE DE FOTOCOPIAS HACE LA NUEVA MÁQUINA QUE NOS HAN TRAÍDO?

ES QUE ES DE LA MARCA INDRA

¡AH, AHORA SE EXPLICA

PUES ENTONCES HAS SIDO TÚ. VAMOS A CONFESAR TU LADRON

¡CHAUQUETON! OLVIDATE DE LAS PELAS DEL FONDILLO DEL NEGOCIADO QUE TE HAN QUITADO O SALIMOS TODOS EN EL CASO

¡CHAUQUETON! OLVIDATE DE LAS PELAS DEL FONDILLO DEL NEGOCIADO QUE TE HAN QUITADO O SALIMOS TODOS EN EL CASO

¡CHAUQUETON! OLVIDATE DE LAS PELAS DEL FONDILLO DEL NEGOCIADO QUE TE HAN QUITADO O SALIMOS TODOS EN EL CASO

¡CHAUQUETON! OLVIDATE DE LAS PELAS DEL FONDILLO DEL NEGOCIADO QUE TE HAN QUITADO O SALIMOS TODOS EN EL CASO

¡CHAUQUETON! OLVIDATE DE LAS PELAS DEL FONDILLO DEL NEGOCIADO QUE TE HAN QUITADO O SALIMOS TODOS EN EL CASO

TENGO LAS CIFRAS DE ABSENTISMO EN ESTAS GERENCIAS Y ES UN ESCÁNDALO. QUE VENGA UN SUBALTERNO Y LAS LLEVE A CAVANILLES. LOS HAN MANDADO A TODOS A RODILLA A POR SANWICHES PARA LA INAUGURACIÓN DE HOY

¿VES LO QUE TE DIGO? NUNCA ESTÁN CUANDO SE LES NECESITA

SEGUIMOS COORDINANDO TE AGUANTAS GAL

SEGUIMOS COORDINANDO TE AGUANTAS GAL

SEGUIMOS COORDINANDO TE AGUANTAS GAL

SEGUIMOS COORDINANDO TE AGUANTAS GAL