

EL PATRÓN NECESITA COMITÉS



TÚ NO

PUBLICACIÓN MONOGRÁFICA CONTRA LAS ELECCIONES SINDICALES

Con este monográfico queremos mostrarte a ti compañero/a, las experiencias del día a día de varias secciones sindicales de trabajadores/as organizados/as en CNT. Como estos compañeros/as, en distintas empresas, tienen que lidiar constantemente con los comités de empresa, y los/as liberados/as sindicales, para dar nuestro mensaje a los/as trabajadores/as. Como denunciaremos constantemente la corrupción dentro de los sindicatos, tanto a nivel estatal como a nivel de secciones sindicales, como tantos oportunistas realizan carrera personal para vivir bien a costa de traicionar y vender a los/as demás, y como tanto las empresas como el estado, nos niegan la libertad sindical para que nuestra denuncia y nuestra voz sea anulada o marginada.

Federación Local de Sindicatos de CNT AIT Madrid

INDICE

De aquellos barroos vienen estos lodos	3
Aproximacion a la realidad de los comites de empresa desde el caso de Metro de Madrid	4
Comites y “sindicatos” en el ayuntamiento	8
Elecciones sindicales, el ejemplo de ERION Mantenimiento Ferroviario	11

CNT-AIT Federación Local de Madrid

Pza. Tirso de Molina 5, 2ºizda y 6ºdcha C.P. 28012

Tlf: 917046054 / Fax: 911413530



www.madrid.cnt.es

flmadrid@cnt.es

DE AQUELLOS BARROS VIENEN ESTOS LODOS

El movimiento obrero revolucionario ha vivido multitud de divisiones en su seno. Y cualquiera que eche un ojo a los grandes debates históricos puede encontrar la causa principal de la ruptura entre, en teoría, fuerzas con intereses muy parecidos. Hablamos de la discrepancia entre los/as partidarios/as de utilizar la línea de confrontación política parlamentaria y los/as partidarios/as de la lucha exclusiva en el terreno de lo social, lejos de parlamentos y otras estructuras de delegación. Esta ruptura se hizo palpable por primera vez en la división entre el ala bakuninista-libertaria en la AIT y la marxista en el Congreso de La Haya en 1872.

A sabiendas de que la entrada en las instituciones y los cauces parlamentarios suponían la institucionalización y consiguiente alejamiento de las vías revolucionarias, los sectores anarquistas en el movimiento obrero defendieron la acción directa (la acción sin intermediarios) y la organización horizontal federativa como herramienta de lucha en los centros de trabajo, paralela a una intensa lucha contra toda forma de delegación política.

De este posicionamiento ideológico práctico, se derivaron varios enfrentamientos incentivados por el Estado y la clase empresarial, sabiendo rentabilizar las divisiones en el seno del movimiento obrero. Los sectores reformistas y posibilistas, deseosos de encontrar una estabilidad que les diera el predominio en las luchas, alejados de los elementos revolucionarios que luchaban por la predominancia de las masas en la toma de decisiones y la lucha más agresiva contra los patronos, encontrar precisamente en los sectores de la patronal y el Estado que veían necesario el establecimiento de cauces controlables para el conflicto social, sus mejores aliados. Así pues, estos últimos, buscaron la alianza con los/as líderes reformistas para aislar y expulsar a los/as partidarios/as de la acción directa. Los sectores posibilistas no tenían más que enarbolar la bandera del practicismo, de las necesidades inmediatas, de la estrategia y el realismo para dotar de discurso a la práctica recuperadora del conflicto de clases que Estado y empresarios/as siempre intentaron hacer.

Así pues, la alianza entre los sectores reformistas, la patronal y el Estado tuvo en España multitud de intentonas de establecer una "legalidad" dentro del

conflicto social y más concretamente, en las luchas laborales. Es una constante en la historia con un objetivo: eliminar de las luchas a los sectores revolucionarios y defensores de la acción directa, que en España se organizaron entorno a la Confederación Nacional del Trabajo.

Las actuales elecciones sindicales y en general, el diseño que desde las élites políticas y económicas se hizo con el actual modelo sindical predominante, tiene su origen en los Pactos de la Moncloa en 1977. Los comités de empresa son la estructura parlamentaria llevada al mundo laboral, donde representantes de los/las trabajadores/as, elegidos/as a través del voto, negocian, pactan y regulan las

relaciones con el empresario, dejando la lucha en los tajos como meros ejercicios simbólicos de cara a reforzar la posición de los/as representantes

"Los comités de empresa son la estructura parlamentaria llevada al mundo laboral"

tes de los/as trabajadores/as. De nuevo esto solo tiene el nombre:

- **Los Comités Paritarios**, enmarcados dentro de la Ley de Corporaciones, 0 probados en 1926 bajo la dictadura de Primo de Rivera, en los que la UGT participó (completamente integrada en el aparato del Estado dictatorial con Largo Caballero como consejero de Estado). Paralelamente al colaboracionismo de la UGT, la CNT sufrió mientras tanto la persecución y grandes dificultades para extender su modelo sindical basada en la confrontación directa entre trabajadores/as y empresarios, sin órganos representativos de negociación de por medio.
- **Los Jurados Mixtos**, durante la II República, Largo Caballero, ministro de Trabajo y secretario general de la UGT, promulga un decreto ley en el que quedaban implantados los jurados mixtos, que no eran sino los comités paritarios de la Dictadura. Las leyes laborales de Largo Caballero situaban a la CNT en clara desventaja respecto a la UGT, ya que este decreto dejaba fuera de la ley a la Confederación, sector mayoritario del proletariado español organizado, por ir contra los principios más básicos de ésta. Toda diferencia entre obreros/as y patronos tenía que ser previamente arbitrada y, por otra parte, aquella disposición, dirigida contra el anarcosindicalismo, tendía a la supresión del derecho de huelga.

- **Comités de empresa**, elecciones sindicales y los Pactos de la Moncloa. Después de muchos intentos de la dictadura franquista, a través del Sindicato Vertical, de canalizar institucionalmente el conflicto entre patrones y trabajadores/as. El nuevo régimen surgido de la dictadura, que organizaba un modelo político, económico y social acorde a la integración definitiva en el nuevo capitalismo europeo y anglosajón, necesitaba establecer unas bases económicas. Obviamente, aparte de establecer las reglas en las que el libre mercado iba a operar en España, se necesitaba regular la situación altamente conflictiva entre trabajadores/as y empresarios. Las prácticas de la autonomía obrera y el resurgir del anarcosindicalismo eran la muestra evidente de que el conflicto social estaba fuera del control del Estado y amenazaba todo el proyecto de la Transición y al propio sistema. Sirviéndose del apoyo de los Sindicatos CCOO y UGT -que serían a partir de entonces protegidos por el Estado y los medios de comunicación-, junto con el resto de fuerzas políticas, se firmarían en 1977 los Pactos de la Moncloa. El modelo sindical delegacionista, basado en el voto que ha desactivado y domesticado al movimiento obrero tuvo ahí su origen. Lo que muchos y diferentes regímenes no habían logrado (dictaduras o repúblicas), la nueva democracia lo logró: desplazar a los propios trabajadores/as del protagonismo y las decisiones en sus propias luchas, instaurando los cauces de la delegación, el pacto y la paz social.

APROXIMACIÓN A LA REALIDAD DE LOS COMITÉES DE EMPRESA DESDE EL CASO DE METRO DE MADRID

Introducción

La actividad sindical en Metro de Madrid, como en tantas otras empresas grandes, sean públicas o privadas, es amplia, entendiendo esta actividad principalmente como la que se organiza y desarrolla desde los comités de empresa. Obviamente estamos hablando del período comprendido desde la llamada Transición hasta nuestros días.

Tradicionalmente al comité de empresa de Metro de Madrid se le ha reconocido mucha fuerza pues tras multitud de conflictos, huelgas y demandas durante todos sus años de existencia se han logrado avances sustanciales tanto en temas económicos como sociales, sobre todo en el siglo pasado. Pero es necesario resaltar, porque casi siempre se obvia, que esta fuerza y victorias parciales siempre se han logrado porque todas y todos los trabajadores han participado masiva y activamente, marcando incluso el camino a seguir, como debería ser siempre. No obstante, si bien hace tiempo pudiera observarse un cierto control obrero efectivo sobre sus “órganos de representación”, hoy por hoy esa supervisión de la plantilla ha pasado a convertirse en una total delegación y entrega a las consignas y directrices del comité y sus delegados, teniendo esta realidad



su máximo exponente en el Sindicato de Conductores, donde parece que se están aunando lo peor del corporativismo y el sindicalismo de concertación (a pesar de que este sindicato ha atacado mucho el proceder de CC.OO y UGT).

¿Qué ha pasado? ¿nos hemos dejado arrastrar por la pasividad, por la comodidad? Somos una generación que nos han atontado con las nuevas tecnologías, con el “pan y el circo” (fútbol, fútbol...), con las promesas puestas en el sistema judicial, no sabemos movernos si no nos llevan de la mano o nos sacan las castañas del fuego; y nos fiamos ciegamente de nuestros “delegados” sin informarnos por nosotros mismos a través de otros canales, internet por ejemplo; ya que nos atontan con las nuevas tecnologías vamos a utilizarlas de manera concienzuda y con sentido común.

Actualmente, aparte de la sección sindical de la CNT, en la empresa tienen presencia un total de nueve organizaciones sindicales (la presencia en nuestra empresa es muy golosa), que representan todo el espectro sindical del Estado español y podemos distribuir en las siguientes categorías:

- Sindicatos llamados de clase (CC.OO, U.G.T, Sindicato Libre, U.S.O, Solidaridad Obrera, CoBas)
Nota: más bien sindicatos institucionalizados.
- Sindicatos corporativistas: Sindicato de Conductores y Sindicato de Técnicos.

Tras las últimas elecciones sindicales (2011) solo obtuvieron representación en el comité de empresa (por orden de representación) el Sindicato de Conductores, CC.OO, U.G.T, Solidaridad Obrera, Sindicato Libre y Sindicato de Técnicos. Las siguientes elecciones sindicales están al caer, en el 2015, por lo que nos preguntamos ¿los trabajadorxs en metro volveremos a acudir a votar como borregos olvidando muchas cuestiones y antecedentes? Mucho nos tememos que así sea.

Tanto CoBas como la sección sindical de CNT-AIT fueron constituidas unos meses después del ERE acordado por todas las organizaciones en el año 2013 y aplicado a partir de principios de 2014. La sección de CNT fué constituida por ex-militantes de Solidaridad Obrera.

Delegados apoltronados en su liberación

En Metro de Madrid podemos observar la típica profesionalización del delegado sindical, aquel o aquella que una vez alcanzado su estatus de delegado ya no lo abandona. Algunos delegados ya llevan siéndolo más de 25 años y los que no los llevan es porque, principalmente, todavía están en ello.

De este modo, no existen ni rotatividad ni regeneración en los cargos, apareciendo todos los problemas derivados de ello: control sobre las organizaciones, pérdida de contacto con el trabajo y los compañeros, conflicto generacional, etc.



“En Metro de Madrid podemos observar la típica profesionalización del delegado sindical, aquel o aquella que una vez alcanzado su estatus de delegado ya no lo abandona.”

Es llamativo que a pesar del gran número de liberados sindicales sea ya casi una anécdota encontrarlos por los puestos de trabajo visitando a los compañeros e informándose de primera mano de las cosas. Solo lo

hacen cuando se les reclama, necesitan calmar los ánimos o evitar que les coman el terreno. Y por supuesto en época de elecciones sindicales.

Una de las cosas que más indigna a la gente es observar como año tras año muchos de ellos y ellas solicitan puestos y turnos que cobran más (nocturnidad, turno partido, corretornos, etc) por la sencilla razón de que nunca los van a hacer.

Volvemos a reiterar que estas cosas ocurren porque el resto de los trabajadorxs lo estamos permitiendo, ya que no existe una implicación real en la mejora de las condiciones, sino solo crítica destructiva y no constructiva. Y con estos argumentos algunos siguen viviendo del cuento....

Delegación total

A priori pudiera considerarse que es mejor que exista un comité de empresa. Al menos también pudiera parecer más favorable que existan delegados en la empresa a que no los haya. Siempre y cuando se considere el asunto como la mera normalización de las relaciones entre empresario y trabajador. Así es como el sindicalismo de concertación entiende la lucha de los trabajadores. Y así es como la mayoría de los trabajadores parecen entenderlo o quie-

ren hacerles entender, como algo que no pudieran ejercer por si mismos de manera directa, que se necesita de otros o que porque existen esos otros sean ellos los que se ocupen de reclamar, denunciar o acordar. Nos estamos refiriendo al delegacionismo, a la instauración cada vez mayor de una delegación total de los problemas y la realidad propia en manos de los representantes.

La existencia en nuestra empresa de un comité firmemente establecido a lo largo de tantos años ha conllevado un progresivo deterioro de la acción directa en el puesto de trabajo y de la implicación de los compañeros en las decisiones que nos atañen.

Observamos como ante cualquier pequeño problema se busca al delegado sindical o sindicato. Y esta realidad ha sido alimentada por los sindicatos por la sencilla razón de que no defienden ni proclaman “el contigo pero no por ti”.

Parte del problema deriva de la falta de información a los trabajadores, algo absurdo estando en la era tecnológica en la que estamos que tantas facilidades ofrece para ello, y de la toma de decisiones en los despachos sin consultar previamente siquiera a la afiliación respectiva. Es norma ya que las asambleas generales sean meramente informativas o se reduzcan a elegir entre opciones previamente definidas por el comité y que no se dé cabida a nuevas propuestas por parte de los trabajadores. Continuamente se deciden multitud de aspectos en las diferentes comisiones sin consulta. Continuamente se negocia sin rondas informativas previas, etc.

Un ejemplo de las luchas parlamentarias internas en el Comité de empresa

La llegada de la crisis no solo ha afectado con recortes económicos y laborales, sino también en el terreno sindical. Metro de Madrid decidió ajustarse estrictamente a lo estipulado por la ley en cuanto a liberados sindicales de modo que ha habido una disminución de los mismos. Esto provocó incluso que aquellos que estaban trabajando para las regionales tuvieran que volver a pisar la línea (vieron lo duro que es hacer ese turno partido que solicitaron al estar liberados y acabar a las 2 de la madrugada....).

Esta nueva situación conllevó, tras las elecciones de 2011, el inicio de patéticas actuaciones por parte de UGT, a quien se sumó posteriormente CC.OO, para intentar arrinconar a los sindicatos que salieron con menor representación.

En vez de pensar en el beneficio general de lxs trabajadorxs, solo se pensaba en la pérdida de liberados ocasionada por las decisiones políticas y se inició un ataque para desgastar a esas formaciones sindicales, arrebatárles delegados en el comité y compensar esa pérdida en liberaciones.

Dos procesos jurídicos de impugnación paralizaron varios meses la constitución del comité. Finalmente solo consiguieron excluir en el Comité de seguridad y salud a los sindicatos Solidaridad Obrera y Sindicato Libre, pero se aseguraron la mayoría absoluta en este órgano.



Y llegó el primer ERE

Antecedentes

Se recordarán las huelgas que se vivieron en el Metro allá por el 2010 motivadas por el intento de la comunidad de Madrid de retraer un 5% a los salarios (Real Decreto Ley 8/2010). Durante dos días no se realizaron los servicios mínimos pero finalmente se acordó una reducción del 3%.

La empresa una vez cerrado el conflicto inició un proceso judicial liderado por el famoso despacho de abogados Sagardoy (contratado por una jugosa suma de dinero) para declarar la huelga ilegal y de este modo afianzar legalmente la otra demanda presentada por pérdidas contra el comité de huelga (pérdidas por ingresos directos de 5,7 millones de euros y unas pérdidas totales de 4,7 millones de euros). Consiguieron lo que pretendían, que la huelga se declarase ilegal y con ello tener la vía abierta hacia esa reclamación de cantidades.

Con esta amenaza pendiendo sobre las cabezas de los delegados integrantes de ese comité de huelga, a finales de 2012 la empresa denunció además el convenio vigente 2008-2012, iniciando de ese modo la cuenta atrás para la retroactividad de un año de duración establecida por la reforma laboral.

La falsa negociación del nuevo convenio

Con estos antecedentes la empresa echo el resto, alegando que la firma del nuevo convenio estaba sujeta a la firma de una reducción de plantilla, llamada eufemísticamente "Plan de renovación de plantilla". En caso de que no se acordase por todas las organizaciones sindicales del comité de empresa se retraería un 10% de la masa salarial además de dejar la puerta abierta a un ERE si no se conseguían los ahorros necesarios en años posteriores. No hay que olvidar además la amenaza de seguir adelante con la reclamación de las pérdidas que la empresa alegaba tras la huelga sin servicios mínimos de 2010.

De este modo podemos afirmar que las expectativas de la empresa se convirtieron en las del comité de empresa, que se encargó durante todo el proceso de meter miedo a la plantilla y vender las bondades de un acuerdo que por un lado salvaguardaba los culos a los delegados, que tenían además una sanción grave de diez días (algunos conciliaron con la empresa) todavía pendiente, y por otro garantizaba una jubilación anticipada en condiciones envidiables a parte de la plantilla, tradicionalmente la más combativa y cara por su antigüedad (con lo que estos trabajadores quedaban anulados en el conflicto al ponerles un azucarillo difícil de rechazar).

Finalmente el comité llegó a un preacuerdo para establecer un "plan de bajas incentivadas" para los mayores de 58 años con unas condiciones difíciles de rechazar para este colectivo. En dicho acuerdo la empresa se comprometía a retirar la famosa demanda por las pérdidas provocadas por la huelga de 2010. En la asamblea general posterior todos los sindicatos sin excepción dieron todo un espectáculo de manipulación previa a la votación y coparon las intervenciones en la misma.

El preacuerdo y el convenio se ratificaron en un referéndum en el que solo participó un 64% de la plantilla y en el que, de este porcentaje, un 86% votó a favor. La parte de la plantilla más joven también había sido desarticulada pues consiguieron que pensaran que también les beneficiaba o al menos que se quedaban como estaban (Divide y vencerás).

Como podemos observar hay que reconocer que la patronal jugo muy bien sus cartas. Pero es que el comité tampoco se lo puso muy difícil con su poca iniciativa y la falta de información y ganas de agitación, anteponiendo sus intereses inmediatos y los de una parte de la plantilla al interés general de los trabajadores como clase y a las condiciones laborales en años venideros.

Ahora se están viendo las consecuencia de este acuerdo: falta de personal en estaciones, trenes, mantenimiento...pero por contra, aumentan los contratos de empresas privadas dentro de metro para llevar a cabo estas tareas, como se puede observar en escaleras mecánicas, ascensores, máquinas de venta automáticas, mantenimiento de los trenes...¿Donde está el déficit ahora?

Sección Sindical Metro de Madrid



COMITÉS Y “SINDICATOS” EN EL AYUNTAMIENTO

¿Cómo funciona la empresa a nivel sindical?

La representación está formada por comités de empresa para los laborales y de 3 juntas de personal para funcionarios/as; una de servicios a la comunidad otra de servicios generales y otra para los policías del ayuntamiento.

Luego hay un comité de empresa para los laborales del ayuntamiento y uno por cada organismo autónomo que son 5:

- Agencia para el empleo
- Agencia tributaria
- IAM informática del ayuntamiento de Madrid
- Madrid Salud
- Agencia de gestión de Licencias y Actividades

8

Anterior al convenio único de 2008 cada organismo autónomo tenía un convenio, a partir del convenio único firmado por CCOO, UGT Y CSIF todos/as los/as trabajadores/as, tenemos el mismo convenio, exceptuando los/as contratados/as adscritos/as a programas subvencionados por la comunidad, fondo social europeo, alumnos/as de escuelas taller, colaboradores sociales; es decir, precisamente los/as compañeros/as con contratos más precarios.

Considerar a cualquier compañero/a que trabaje para esta empresa de manera directa o indirecta es algo que siempre hemos reivindicado, y nos ha traído más de un enfrentamiento con estos llamados sindicatos, ya que ellos firman acuerdos corporativos y no luchan en ningún momento por el resto de trabajadores/as que trabajan a nuestro lado y por tanto deberían de considerar como compañeros/as, sea quien sea el pagador.

Hemos denunciado la cesión ilegal de azafatas de museos y hablamos con los/as trabajadores/as de distintas empresas que trabajan para el ayuntamiento, para hacerles ver la posibilidad de denunciar una cesión ilegal.

Acuerdo de garantía sindical:

www.docs.google.com/file/d/0B37SRo4pZvDmZDdhY2MyZTgtZWQyYS00YTl4LTg3NTAtZTc0N2U3NWJiYzhj/edit?hl=en_US&pli=1

Aquí se cocinaron una herramienta que deja nuestra forma de hacer sindicalismo, al margen de comités, juntas de personal, con poco margen de maniobra.

Este acuerdo lo firma también CGT y el sindicato policial UPM.

En él intentan otorgar todo margen de maniobras a los sindicatos que pasen por el juego de las elecciones sindicales.

Aún así hemos conseguido lograr alguno de nuestros objetivos:

En el OOAA **Madrid Salud**, el pasado año, se dieron unas circunstancias que ponían de manifiesto el desprecio de los/as que mandan, en este caso alcaldesa de Madrid y su corte de jefecillos, por la labor de los/as trabajadores/as.

Desde la Sección Sindical de CNT en el Ayto. no dudamos en denunciarlo e intervenir. Actuación que tuvo consecuencias en sindicatos, jefaturas, medios de comunicación, pero la más importante ha sido respecto a los/as trabajadores/as.

Fue la especulación inmobiliaria llevada a cabo por el Ayto. y la Fundación Ambasz. Un edificio en el Paseo del Prado protegido por Patrimonio iba a ser reducido a escombros. En él estaba situado el Centro Municipal de Salud (CMS) de Retiro, desde hacía más de tres décadas. Esta noticia apareció en EL País en marzo de 2013 y es a través de ese periódico, cuando los/as trabajadores/as de este CMS conocen que van a echar abajo su centro. Nadie les había comunicado nada. Se pusieron en contacto con los responsables de Madrid Salud y no les dieron ninguna alternativa. Se tenían que ir, buscarse otro sitio y, muy probablemente, deshacer el equipo.

Trabajadores/as del Centro se pusieron en contacto con nosotros/as. Nos contaron que ni UGT, ni CCOO se habían interesado por este grave atropello que afectaría la continuidad de su trabajo. También estos sindicatos lo daban como inevitable, haciendo lo de siempre: posicionarse al lado de sus amos.

Lo que hicimos fue mandar un escrito dando a conocer la noticia, a través del correo, a trabajadores/as y jefes de Madrid Salud.

A raíz de ese escrito los/as de UGT, se sintieron forzados a hacer algo. Visitaron el Centro y hasta una concejala del PSOE llevó el caso del CMS de Retiro a un pleno. En ese pleno el Ayto. se comprometió a buscar un nuevo centro en el distrito y PSOE, junto con UGT que, por su parte, seguiría la evolución y resolución de este asunto. Era junio de 2013.

Le siguió un silencio absoluto. Todo era puro teatro.

Sin embargo nuestro correo masivo, sabemos a ciencia cierta, que había inquietado a la jefatura de Madrid Salud y se vio obligada a sacar un comunicado para tranquilizar no sólo a los/as trabajadores/as del CMS de Retiro sino, también, a los de todos los CMS.

Comisiones se limitó a enviar a los/as trabajadores/as un correo con la respuesta del gerente, como si ellos hubieran hecho algo para conseguir esa contestación: “No hay fecha tan solo que el tiempo máximo de estancia en el local es Octubre del 2014. Cuando sepa algo os lo comento...”.

Nada se movió. En febrero de este año les avisan que tienen que desalojar el centro. Sin haber buscado, Patrimonio, otro lugar para que siguieran su trabajo. Mandamos desde la Sección otro correo masivo sobre “El desahucio del CMS”. Tras recibir este correo, los jefes fueron al CMS para insistir en sus mentiras, a saber: que estaban buscando un sitio. Y los de UGT, que no habían hecho nada de lo prometido, convocaron una concentración en la puerta de este centro.

Los/as trabajadores/as del CMS de Retiro, a primeros de marzo, cuando fueron a trabajar se encontraron con un lugar arrasado. Había aprovechado el Ayto. el fin de semana para desmantelarlo, al más puro estilo mafioso: arrancando las tuberías del agua, de la calefacción, los sanitarios, los cables de la luz, para hacerlo inhabitable por si a alguien se le ocurría ocuparlo. Nuestra Sección fue al CMS y sacó fotos para tener testimonio gráfico del destrozo. Se hizo un nuevo escrito al que se adjuntaron las fotos. Y tuvo una repercusión más allá del Ayto. Un periodista de Diagonal se interesó y lo publicó y colgó en la red Menéame, con más de 1500 visitas. También el fachoso digital Madridiario, publicó las fotos nuestras, pero deformando, a favor de la Administración, la noticia.

Deprisa y corriendo buscaron un lugar en el CMS de Vallecas, pero en esos locales estaban los sindicatos. Estos se negaron a moverse porque estaban muy cómodos e incluso uno de CCOO les dijo que

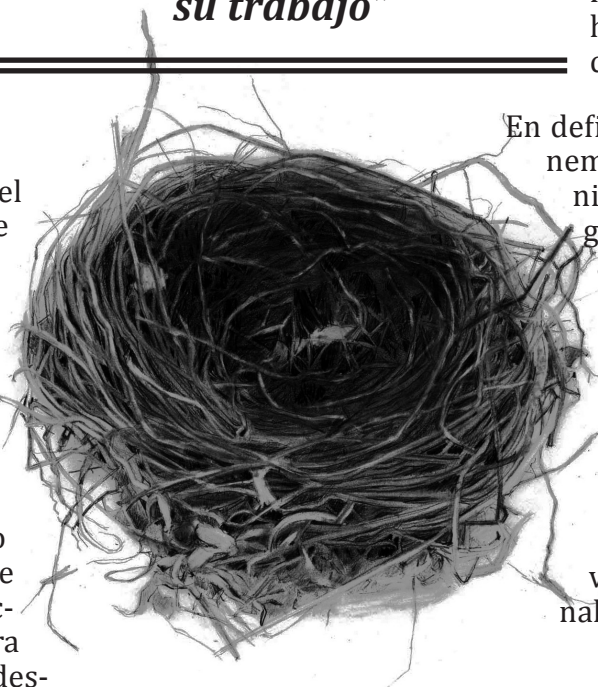
sería mejor que se disolviera el equipo de trabajo. Habló la voz de su Amo. Ese es el retrato de los sindicatos ellos y sus prebendas, primero, los problemas de los/as trabajadores/as no interesan a no ser que les den publicidad.

Conclusión, probablemente, si nuestra Sección no hubiese actuado, a pesar de estar muy limitados por el Ayto., quizá el equipo de trabajadores/as de Retiro sería historia. La intención de los jefes era muy clara: hacer desaparecer este Centro de Salud. Primero negando su existencia, después prometiendo lo que no tenían intención de cumplir y para ello contaban con sus aliados naturales, los sindicatos del estado. A día de hoy el equipo de Retiro está trabajando en el CMS de Vallecas, compartiendo el espacio con el equipo que trabaja en este CMS.

En la agencia para el empleo conseguimos que un

miembro de la sección no estuviera en una mesa electoral, al que habían designado como presidente. Por otro lado, se consiguió desde esta sección el tiempo necesario para acudir a las “asambleas” cuando desde rr.hh. tan solo se permitía las 3 horas que está estipulado en el convenio.

“Nos contaron que ni UGT, ni CCOO se habían interesado por este grave atropello que afectaría la continuidad de su trabajo”



En definitiva nos ningunean pero tenemos cierta capacidad de comunicación y movilización, a la larga y sobre todo después de los ajustes de 2012, se demuestra que los comités, juntas de personal y las distintas mesas de negociación quedan en nada ya que la empresa de manera unilateral ha roto todos los convenios a su antojo, y que su forma de hacer sindicalismo tan solo les sirve para sus privilegios personales.

Unidad sindical:

En 2012, y con todos los recortes impuestos por el estado a los/as trabajadores/as públicos, se creó la unidad sindical.

Estaba formada por todas las secciones del Ayuntamiento, excepto la nuestra. Fuimos invitados a la 1ª reunión por gente de CGT, pero al saber que iban a la misma 2 sindicatos policiales, pasamos ampliamente de asistir.

De todas formas su máxima preocupación era la de poder negociar sus tejemanejes de la misma forma que lo habían hecho hasta que el estado de manera unilateral cambió gran parte de nuestro convenio.

Las puñaladas entre ellos han continuado. CGT se salió de la unidad sindical por no querer asistir a las reuniones en los locales que tienen los “sindicatos” en la C/ Acanto. (Son unos locales alquilados por el ayuntamiento a un familiar de Esperanza Aguirre).

Más tarde salió de esta unidad la UGT, por no apoyar un paro de 1.5 horas, que realmente no era un paro ni nada, tan solo salir 1.5 horas antes el 16 de junio como protesta por no cumplir el horario de verano, pero por falta de organización, no contabilizaba como huelga, sino como hora y media a recuperar.

La policía, por su parte, han conseguido mejoras en sus condiciones de trabajo, algo que ha molestado a parte de la unidad sindical

En definitiva cada uno/a va a lo suyo como siempre, y nosotros/as a lo nuestro, intentando en cada “asamblea” convocada por esta gente dar nuestro discurso que, al fin y al cabo, es la única manera de luchar, ya que está demostrado aquí más que en ningún sitio que la verdadera unidad no debe ser de los sindicatos sino de todos/as los/as trabajadores/as. Adjuntamos un artículo que hemos reparado en la última asamblea y que explica bastante bien por donde van los tiros:

www.cntaytomadrid.blogspot.com.es/2014/06/contrala-opresion-asambleas.html

Las “asambleas”:

Son una farsa o un mitin político.

La primera a la que asistimos desde que se creó nuestra sección, casi salimos a ostias con unos liberados de CCOO, ya que fue en la sede de su “sindicato”, y esto fue por repartir un panfleto donde nos dábamos a conocer. Esta asamblea fue convocada para apoyar la huelga de trabajadores/as del sector público del 8 de junio de 2010. Nosotros/as la apoyábamos, como siempre en estos casos, pero les molestaba que repartiéramos un panfleto con nuestro discurso. Desde luego no se salieron con la suya.

Hemos seguido asistiendo a cada “asamblea” dándonos a conocer y tras algún que otro rife rafe ya nos dejan tranquilos.

La última fue el pasado 8 de junio y parecía un mitin de Podemos, en todos los discursos hacían guiños al nuevo fenómeno que, desde luego, es algo que les viene muy bien ya que dan a entender que con el sistema representativo fracasado en los comités y en todos los ámbitos, intentan vender que ahora sí se puede, desmovilizando al personal y a la vez vendiéndose como los/as salvadores/as del tinglao.

El “sindicato” y la carrera personal-profesional:

En el ayuntamiento, como en todas las empresas, hay un porcentaje muy elevado de personas que usan el “sindicato” solo como manera de ascender, liberarse, en fin codearse con el patrón, vendiendo a sus compañeros/as, para obtener privilegios personales.

En la agencia para el empleo hay un militante de CCOO que comparte su “sindicalismo de clase” con su puesto de concejal ni más ni menos que del Partido Popular.

Un actual jefe de servicio, consiguió este puesto con un jornal de 65.000 euros anuales, superando en 12.000 su anterior sueldo, gracias a firmar la RPT de este organismo como miembro de la ejecutiva de UGT. Después de su logro dejó el “sindicato” y actualmente se ha ido a CCOO, ya que cuenta con más fuerza debido precisamente a que UGT tuvo un fracaso electoral en las últimas elecciones sindicales de 2011.

Todos/as conocemos “sindicalistas” que van dando tumbos de “sindicato” en “sindicato” hasta conseguir sus ascensos, horas de liberación y todo tipo de privilegios personales. Sobre esto, hay que decir que el “sindicato” que más desertores ha atraído, ha sido CGT, un “sindicato” que en esta empresa, acepta cualquier cosa con tal de obtener afiliados/as; como ejemplo este guiño a sus compañeros/as los/as maderos:

www.sovmadrid.cnt.es/el-sindicato-de-estado-cgt-defiende-los-derechos-de-la-policia-da-la-que-trata-de-sus-compaeros

Comentaros también que este “sindicato”, ha expulsado durante un año a sus militantes más comprometidos, a raíz de la propuesta de estos últimos de dejar de tener liberados/as. Estos/as expulsados/as, han formado una nueva plataforma-sindicato, que de momento no sabemos cuáles son sus intenciones de cara a las elecciones que se celebrarán el año que viene.

Sección Sindical del Ayuntamiento de Madrid

ELECCIONES SINDICALES, EL EJEMPLO DE ERION MANTENIMIENTO FERROVIARIO

A finales del año 2012, ante la presión ejercida por la empresa para empeorar nuestras condiciones laborales, varios compañeros decidimos crear la sección sindical de CNT en Erion. La empresa no estaba dispuesta a ceder y su respuesta no se hizo esperar, despidió a cuatro compañeros. Desde ese momento el Sindicato de Metal de Madrid se lanzó a la ofensiva para conseguir la readmisión de los despedidos y el fin de las prácticas abusivas de la empresa.

En ERION hay alrededor 30 trabajadores la mitad de ellos de oficina, en el taller hay unas 15 personas de ERION y otras 30 subcontratadas a través de RODITEC, ya desde el principio una de las principales reivindicaciones de la CNT fue acabar con la subcontratación extendiendo la consigna a igual trabajo igual salario. Para ello nuestra sección no fue de empresa sino de centro de trabajo, en este caso del taller de locomotoras diesel de fuencarral para poder englobar a todos los trabajadores en un solo ente sindical.

El sindicato se lanzó a presionar a la empresa a través de piquetes, pintadas, panfleteos y denuncia constante de las prácticas de la empresa y esta centró su estrategia en no reconocer a la CNT como sindicato y aguantar el chaparrón hasta que un juez le diera la razón. Para desarrollar su estrategia pensó que lo mejor era componer un comité en la empresa con los sindicatos oficiales y así marginar a la CNT.

El director de la empresa, antiguo trabajador de RENFE emparentado con altos cargos del PSOE recurrió a la UGT para llevar a buen puerto sus planes. Así se presentan dos liberados del sector ferroviario de la UGT para buscar gente para completar las listas. Cabe destacar que nuestra empresa pertenece al sector del metal y no al sector ferroviario, por tanto es el sindicato del metal quien debería convocar elecciones y no los amiguitos del director encuadrados en la sección de RENFE de la UGT.

La totalidad de los trabajadores ante la tensión que se estaba creando por parte de CNT por un lado y por otro por un apoyo en unos casos explícito y en otros tácito a las reivindicaciones planteadas por la

CNT se niegan a presentarse a las elecciones, encontrándose la UGT incapaz de completar una lista de tres personas. Siguiendo con el esperpento, el director llama a su oficina a tres compañeros y les dice literalmente que o se presentan por la UGT o los despide.

Desde CNT nos ponemos en contacto con el sindicato transportes primero, y después con el del metal de la UGT para relatarles la situación y pedirles que den marcha atrás en su lamentable actuación. La respuesta es clara, no van a hacer nada y de hecho nos comentan que esta es una situación habitual en la UGT. ¡Habitual! ¡Es habitual que el jefe te obligue a presentarte a las elecciones sindicales por la UGT! Que raros somos los de CNT que a nosotros a la mínima nos despiden.

Ante esta situación los tres trabajadores presionados ceden y se presentan a las elecciones, por UGT a la par otro compañero más decide presentarse por CCOO. Se celebran las elecciones con la llamada a boicot de la CNT y con una abstención alta pese a las presiones de la dirección en una empresa tan pequeña. El resultado es dos delegados de personal de UGT y uno de CCOO, recordemos que dos terceras partes del taller encuadrados en la subcontrata no tienen derecho a votar.

Poco después el juez sentencia que el despido de los compañeros de CNT es nulo y condena a su readmisión.

A partir de aquí en el taller se ven dos formas de hacer sindicalismo uno de confrontación, incluso con todos los trabajadores, que promueve asambleas, que consigue el paso a indefinido de todos los contratos, el establecimiento de turnos conforme a la legalidad, la regularización de dietas y desplazamientos, el pago de los descuentos del IRPF irregulares, que denuncia la subcontratación ilegal... El otro un sindicalismo incapaz de conseguir negociar nada ante la cerrazón de la empresa.

Las conclusiones son claras sin unión y acción directa no se consigue nada hagas el tipo de sindicalismo que hagas, para fomentar la unión y la acción directa solo hay una herramienta que son las asambleas. Una vez en asamblea se ha decidido pasar a la acción de nada nos sirven los comités de empresa y de menos las burocracias sindicales que solo pueden embridarnos a nosotros para salvar su culo.

**Sección Sindical en ERION Mantenimiento
Ferroviario, S.A**

SI NADIE TRABAJA POR TI
QUE NADIE DECIDA POR TI

