



utopia



Septembre 2003
Nº 36

Editat per la
CGT-TB

www.cgibus.com ● info@cgibus.com

¡Basta ya!

Pese a que los que administran nuestra empresa y nuestra vida laboral se fueron de vacaciones con la faena hecha y la conciencia tranquila, por tener todo el proceso que genera la apertura y cierre de cocheras “cerrado y negociado” la realidad ha sido diferente: de tranquilidad nada de nada.

A principios de agosto, los conductores contratados a tiempo parcial, uno de los colectivos más olvidados por todos, hartos de abuso, explotaba e iniciaba un proceso reivindicativo en defensa de sus derechos.

Otro colectivo, el del TALLER 1, que debido al cierre de Levante va a ser trasladado a Zona Franca, y que desde el mes de Junio estaba esperando una respuesta de la empresa a sus demandas, hastiados de la espera y del pasotismo de unos y de otros, pasaba también a la acción y decidía en asamblea no coger la herramienta de trabajo hasta que la empresa no se dignase a abrir el diálogo sobre las reivindicaciones que tiene este colectivo.

El 22 de septiembre comenzábamos a escoger servicio en

un ambiente oscuro creado por la ocultación o minoración de servicios y por la incertidumbre que existe por la próxima entrada en funcionamiento de los tranvías del Besos y de la Diagonal.

Los que hemos sufrido este verano, los que hemos padecido los cambios de sexto, los que hemos tenidos que aguantar las broncas del pasaje provocadas por la falta de servicio en la calle, los que hemos estado esperando todo el verano para pasar a jornada completa y a los que nos cierran la cochera y nos pretenden trasladar a otro Depósito por el “morro” llegamos bastante quemados a este principio de otoño.

No somos tontos, el malestar que tenemos sabemos porque lo tenemos, por eso es necesario acabar de una vez con lo que lo produce y para eso, en vistas que la empresa y sus aliados han demostrado una y otra vez que lo único que pretenden es engañarnos o mantenernos en la resignación. CGT no conocemos otro camino que el iniciado por los colectivos del Taller 1 y el de contratados a tiempo Parcial: la movilización.

Se tiene que resolver definitivamente la situación de los contratados a tiempo parcial:

- Pase automático de todo el colectivo al sistema de descanso general (13 fines de semana) independientemente si se quiere seguir a jornada parcial o pasar a jornada completa. Respeto escrupuloso de las condiciones que regula este tipo de contratación.

El traslado de cochera ha de ser compensado, la escogida ha de ser limpia:

- Compensación económica o reducción horaria para Taller 1
- Que salgan todos los servicios a escoger, quien no vaya a hacer el servicio que no escoja. Contra el establecimiento del sistema caciquil en los Cortijos (CON's).

Calendario laboral:

- Basta de cambios de sexto, elaboración de un calendario laboral razonado en los que prime la calidad del descanso y por el que sepamos a principio de año nuestras fiestas y puentes.

Por el respeto a los trabajadores:

- Por la seriedad en la negociación y por el cumplimiento de los acuerdos, por el respeto a los trabajadores y a las decisiones de sus asambleas
- Por la seguridad en el puesto de trabajo
- Basta de abusos de la cadena de mando, basta de expedientes y sanciones.

Por la defensa del transporte de titularidad pública:

- Contra la privatización del sector que significa la apertura del tranvía y por el futuro de TMB.

Parte de estas reivindicaciones fueron recogidas en el último Comité de Empresa, un Comité desconocido que llegó a aprobar la convocatoria de 3 huelgas y también parar la escogida. Después de una reunión urgente con la Empresa no se ha parado y el resto de problemas quedan pendientes para una reunión que se ha previsto realizar el 2 de octubre.

Y en esto llegó la escogida

...o lo que se supone que debería ser...

A finales de septiembre empezó la escogida general. Como cada dos años los conductores de esta casa tenemos que elegir la cochera, horario y línea que mejor se adapte a nuestras preferencias. Esto básicamente quiere decir que del resultado de lo que escojamos (o podamos escoger) dependerá la organización de nuestras vidas durante esos dos años. O sea si podremos llevar/ recoger a los niños, coincidir con la pareja, estudiar, ir al gimnasio, etc.

¿Cómo se ha escogido siempre?

El sistema de escogida contemplado en La Normativa de Escogida resumidamente es de la siguiente manera:

- Primero se rellena un papel en el que se ponen por orden de preferencia las cocheras que hay. Por antigüedad se van asignando conductores hasta que se llenan (tanto fijos como suplentes).

- Después se pasa a escoger servicios por orden de antigüedad en un cuadro donde están todos expuestos tachándose a medida que se escogen. Cuando están todos escogidos, el resto queda suplente.

¿Qué pasó en la anterior escogida?

La escogida anterior tuvo de particular que se cerraba parte de la cochera de Levante y se abría Triangle y Ponent. Después de la escogida se detectó que con el mismo número se estaba mucho mejor en unas cocheras que en otras. No entendemos por que se dice que una cosa está relacionada con la otra, puesto que siempre se ha escogido depósito a "ciegas", es decir sin saber en que posición quedabas con lo que hubiese podido ocurrir igualmente aunque no hubiese aperturas y cierres.

¿Qué pasa con ésta?

Con el objetivo de subsanar este "problema" (como si fuese el problema más importante que tenemos) algunos sindicatos han avivado la polémica para cambiar el sistema de escogida (quizás para que así no se hable de otras cosas). Entonces han ido saliendo diferentes propuestas, entre ellas la de CGT, ya que somos de la opinión de que cuantas más propuestas viables mejor y en todo caso, sean los afectados, los que tengan la última palabra y no los iluminados de turno.

En una reunión del Comité de Empresa los sindicatos discutieron las diferentes propuestas no existiendo acuerdo. Entonces CGT pidió que se llevaran todas las propuestas a los trabajadores y ellos eligiesen la que les parecía mejor. Pero esto no gustó nada a los "profesionales" del sindicalismo (no sabemos si por que no nos creen capaces de decidir por nosotros mismos, por tener que venir a hacer una asamblea en verano o por alguna otra razón oculta).

Finalmente en una reunión con la empresa se llega a un acuerdo de hacer lo que ellos llaman escogida abierta con ciertas condiciones, una era que firmasen todos los sindicatos como que estaban de acuerdo. Es curioso que para un convenio que es algo mucho más importante se conformen

con la firma de los justos para hacer mayoría y para esto quieran la aprobación de todos (quizás por la dudosa legalidad de este cambio y que una denuncia pueda echar atrás toda la escogida). CGT después de valorar que ni es buena solución, ni son aceptables ciertas condiciones que hacen retroceder nuestros derechos, decide no firmar. Finalmente, a pesar de que CGT no firma la escogida se lleva adelante esa propuesta.

¿Cómo se está haciendo esta escogida?

Como ya habréis podido comprobar te dan día y hora entre el 22 de septiembre y el 21 de noviembre. Si cuando te toca escoger no puedes, te buscas la vida, la empresa sólo se compromete a facilitar el cambio de servicio, aceptar una papeleta o llamar por teléfono. Si llegas tarde a escoger te irán pasando a medida que le vaya tocando a los otros (P. E. Se escoge uno cada 20 minutos, si tienes que escoger a las 9.20 y llegas a 10.02, te pasarán delante el de las 9.40 y el de las 10.00). Y si llega el final del día y no has escogido ellos te asignarán uno "parecido" al que tenías (nos gustaría saber que quiere decir para ellos parecido, si es como los servicios que te ponen cuando te quedas sin servicios lo tenemos claro). Los suplentes sólo escogen cochera.

CGT después de valorar que ni es buena solución, ni son aceptables ciertas condiciones que hacen retroceder nuestros derechos, decide no firmar

Por si esto fuera poco se dará que los últimos en escoger encima de tener que escoger obligados los peores horarios de las peores líneas, además les puede tocar una cochera que esté en la otra punta de dónde viven.

Conclusión

Nos preguntamos cual es el interés en marear tanto la perdimiz, no es más importante arreglar otras cosas como:

- ¿Qué escojas y que a los pocos meses desaparezcan líneas o cambien horarios y no te llegue algo parecido a lo que teóricamente se te aseguraba para 2 años?.

- ¿Los puntos de relevos raros que hay en algunas líneas?.

- ¿Qué los que todos conocemos escojan servicios que luego nunca hacen?.

- ¿Qué hayan servicios que se asignen a dedo (dar cartones, monitores, maniobras, ayudantes de depósito, etc.)?.

Y sólo por hablar de la escogida, ¿por qué no se oye nada de los compañeros que llevan más de 21 meses sin hacer fines de semana? ¿ni de tres compañeros que en lo que va de año han perdido parte de los dedos? ¿ni de las consecuencias que se prevén con la entrada en funcionamiento del tranvía? Etc. Acaso esto no es más urgente.

Elecciones a la Comisión del Plan de Pensiones

Porque sobran los motivos: ¡vota CGT!

Próximamente tenemos elecciones al Plan de Pensiones de T.B. una cuestión demasiado importante para dejarla a la tiora. No hay que olvidar que aquí nos jugamos parte de la estabilidad de nuestra jubilación, o los apoyos económicos en caso de caer enfermos para el desarrollo de nuestro trabajo.

La sección sindical de la CGT se presentará a estas elecciones para la Comisión de Control de este Plan, no sin antes haber tenido dudas en su asamblea de la postura a tomar. Finalmente se optó por participar en dichas elecciones, y lo hará en solitario. En CGT no hay ningún miedo a entrar en dicha Comisión en solitario, es más, sería mucho mejor pues habría transparencia en todas las cuestiones debatidas y en facilitar la información a la totalidad de compañeros incluidos en dicho Plan de Pensiones (los boletines comenzaron siendo semestrales, después pasaron a ser anuales, y ahora son bianuales).

Por tanto, rechazamos las propuestas que han surgido de ir junto al resto de fuerzas sindicales. Entendemos que es una maniobra donde nos quieren porque tienen miedo a no conseguir la representación esperada fruto de las acciones que han realizado.

Nula gestión

La idea de meter a todos en el mismo saco se debe a que fruto de su nula gestión en la Comisión de Control, el Plan puede estallar por los cuatro costados, y entonces es mejor repartir la basura entre todos y no sólo entre los que la han generado. Así la culpa no será solo de CCOO y UGT, sino de los cinco sindicatos que ahora SÍ están dentro de la Comisión de Control.

Hablan de que la unión de todas las secciones sindicales sería lo más justo para el control de este Plan. Desde aquí nos acordamos de otras cuestiones que son justas y que esos sindicatos no cumplen: firma de convenios para todos decidiendo 150 personas (convenio que acaba de estallar con el caso de los 90), promoción de gente mirando su afiliación sindical y no su valía, arreglos con la empresa a cambio de vender al colectivo, y ...podríamos seguir.

La CGT no apoya la constitución de los Planes de Pensiones porque no es más que un engaño donde las empresas lo único que hacen es pasar la pelota a las espaldas de los trabajadores. Por tanto, la promoción de este Plan no ha sido más que una excusa para reducir costes con los compa-

ñeros pasivos. Además en el caso que el Plan pinchara, ya no tendría que hacerse cargo la empresa sino los trabajadores adheridos al Plan.

Participar

Lo que está claro es que la CGT entrará a participar y a gestionar CORRECTAMENTE todo aquel Plan de Pensiones que esté constituido, porque lo que no se puede consentir es que los planes sean mal gestionados y corran peligro de quiebra por la mala gestión de ciertos personajes, o



por la falta de decisión de éstos que se achantan ante lo que les diga La Caixa o la empresa sin decir ni pío.

Os corresponde a vosotros los compañeros de TB conseguir que el Plan se establezca o entre en fase terminal.

Por cierto, hace poco nos enseñaron la rentabilidad de los Fondos de Pensiones de Empleo, ¿dónde está La Caixa? organismo competente de jugar con nuestro dinero en la Bolsa con el consentimiento de nuestros «compañeros» controladores. Desde el momento en que se eligió dicha entidad financiera, cuando no era la mejor oferta (había cuatro o cinco ofertas mejores) el Plan está gravemente herido. Os corresponde a vosotros, compañeros de TB, conseguir que el Plan se establezca o entre en fase terminal.

Utopia Nº 36

Editat per la Secció sindical de la **Confederació General del Treball** de Catalunya

● Adreça: CGT TB, Via Laietana 18, 9ºpl 08003 Barcelona

www.cgtbus.com

● Telèfons: **Lutxana:** 616352783, **Zona Franca:** 651192686, **Borbón:** 686440173,

Poniente: 616536303, **Levante i Triangle:** 676705062, **Comité de Empresa:** 93 2987085

Promesas incumplidas con los compañeros a 90

¿Cuánto tiempo tendremos que seguir esperando?

Seguramente es un comentario entre algunos compañeros a completa, pero para los compañeros a 90 es más que un comentario, es una tragedia.

Desde que entramos a trabajar en autobuses de TMB se nos aseguró que íbamos a permanecer a jornada parcial como mucho tiempo 18 meses.

A día de hoy, hay 41 compañeros que ya llevan 21 meses esperando. A algunos de ellos se les ha requerido por parte de la dirección de la empresa hasta cinco veces un parte para saber si quieren pasar a jornada completa. En ningún caso, obviamente, se les ha acabado pasando. La dirección de la empresa no sólo incumple lo acordado, sino que encima parece reírse de nosotros.

Por otro lado, y hasta el mes agosto, los compañeros a 90 nos dedicábamos a realizar constatemente servicios completos también entre semana, cuando no debería ser así. La razón aducida por la dirección de los CON's era la ya conocida falta de personal.

O sea, que no pasaba a los compañeros a completa, pero si nos hacia trabajar la jornada entera y encima sin poder disfrutar de los 13 fines de semana al año.

Evidentemente, como eramos los nuevos y muchos desconocíamos que derechos teníamos, la dirección de la empresa se dedicaba a imponer lo que quería y como quería. Aparte, claro está, siempre quedaba la advertencia de algunos mandos con el conocido "Tú mismo" a los que protestaban por la situación.

Plantear

Así las cosas, a finales de julio, algunos compañeros a 90 decidimos reunirnos para plantear qué íbamos a hacer para cambiar este panorama. La mayoría de los compañeros mostraban un desencanto total con los sindicatos, ya que algunos de ellos sólo les daban como respuesta la denuncia individual, dejándo toda la responsabilidad al conductor mismo.

Por parte de la CGT, lo que se dijo desde un primer momento fue: nosotros os damos todo el apoyo y os vamos a ayudar en cuestiones jurídicas, de locales para reunirse y de carteles que anuncien vuestras reuniones o protestas, pero sois vosotros mismos los que tenéis que tirar para adelante el tema. No dejéis el tema a terceros, porque ya habéis visto como os ha ido hasta ahora.

De esa manera, se organizó una primera asamblea de conductores a 90 en los locales de CGT para empezar a tomar medidas al respecto. De esta asamblea salió el compromiso de pedir una reunión con la dirección de la empresa para mostrarles nuestro descontento. Aparte de los miembros del comité de empresa, fuimos dos compañeros a 90 que no somos sindicalistas.

Tras unas semana y pico, la dirección de la empresa aceptó

reunirse con nosotros, gracias al apoyo de la CGT. Tuvimos la reunión y con muy buenas palabras, el representante jurídico de la empresa, Sr. Maset, nos dijo que ésta no pensaba mover un ápice.

Una semana más tarde, la dirección nos hace saber a través de CGT, que a partir de agosto no se iban a asignar más servicios completos de lunes a viernes para los compañeros a 90, si no es que alguno lo pedía expresamente. Del tema de pasar a los compañeros que entonces llevaban 19 meses esperando, nos comunica que en septiembre u octubre se-



guro se les pasará.

Con esta información, nos reunimos los compañeros que fuimos a la reunión con la dirección de la empresa para transmitírsela al resto de compañeros a 90. En esta segunda asamblea se decide sacar una propuesta de acuerdo para que la firme la empresa. La idea básica es asegurarnos que la dirección de la empresa cumplirá lo que ha dicho de palabra, o sea, servicios de corta duración de lunes a viernes y pase de los 41 compañeros a completa a mucho tardar en septiembre u octubre.

Reunión

Volvemos a pedir una reunión con la dirección de la empresa, haciéndoles llegar la propuesta de acuerdo, y ésta nos comunica que a mediados de septiembre nos convocará para contestarnos. En este caso, y estando a 19 de septiembre, seguimos esperando que nos convoque.

A principios del mes de septiembre, y sin previo aviso, la dirección de la empresa decide volver a asignar servicios completos de lunes a viernes a los compañeros a 90. A los que protestan y se niegan a realizar servicios a jornada completa entre semana les empiezan a caer "fulls d'aclariment", con el

Promesas incumplidas con los compañeros a 90

consiguiente aviso de apertura de expediente o sanción.

De esta manera, unos 14 compañeros y compañeras de la cochera del Triangle se reúnen y deciden hacer llegar su descontento, tanto a la dirección de su cochera como al comité de empresa, que se reúne la misma semana.

Explicaciones

El mismo día estos compañeros nos reunimos con el Sr. Gisbert, director de la cochera del Triangle, para pedirle explicaciones por haber roto sus promesas. Nos dice que le demos tiempo y que hay que seguir hablando; estos dos conceptos se repiten siempre que hablas con alguien de la dirección de la empresa. La cuestión es alargar las cosas

para ver si nos cansamos.

Dos días después, nos hacen saber a través de CGT que en el Triangle y a partir de ese mismo día se vuelven a asignar servicios de corta duración entre semana a los compañeros a 90.

Ese mismo día, algunos compañeros a 90 asistimos a la reunión del comité de empresa para mostrar nuestro malestar a todos los sindicatos. En principio, todos dicen que esta es una situación intolerable y que se debe acabar. Se habla de amenazar a la empresa con movilizaciones si ésta no rectifica. Los compañeros a 90 allí presente repetimos incansablemente que las palabras están muy bien, pero que

hay que pasar a los hechos y que no podemos esperar más.

Por parte de CGT y ACTUB se convoca a los compañeros a 90 para protestar en la presentación del bus de hidrogen el lunes 22 de septiembre, donde estará la plana mayor de la dirección de la empresa.

De todo lo acontecido durante estos dos meses y pico se pueden sacar dos conclusiones importantes:

1º Que la empresa no concede nada si no es que le achuchamos, o sea, si no nos movemos para conseguir lo que queremos, y

2º Que los afectados no deberían esperar que terceros les vayan a resolver los problemas, sino que deben ser ellos, los que con su presión, hagan moverse a la empresa y a la mayoría de los sindicatos.

El conflicto de los compañeros a 90 aún no se ha cerrado y mientras la empresa no cumpla lo prometido es evidente que seguirán habiendo muy mal rollo en las cocheras.

La solución la tiene la dirección de la empresa. De los compañeros a 90 y del resto de la plantilla depende de que no se olvide de que hasta que no haya solución, no habrá mejor clima laboral.

Josep Garganté, 13420

Los compañeros a 90 y los sindicatos

Si hay una cosa que los compañeros a 90 hemos aprendido, en estos dos meses y pico, es que a los tres sindicatos que firmaron el último convenio no les hace ninguna gracia ver a los trabajadores organizándose por su cuenta.

En la primera reunión con la dirección de la empresa, los delegados de UGT, CCOO y SIT nos pidieron explicaciones, a los compañeros a 90 que estuvimos presentes, ¿por qué habíamos hecho una asamblea? y ¿por qué habíamos pedido una reunión, si ellos eran los “auténticos” representantes de los trabajadores?.

La sensación que sacamos los compañeros a parcial es que, en esta empresa, hay tres sindicatos que están controlados por la dirección y que se dedican a controlar al resto de la plantilla. Por ese mismo motivo, les da tanto miedo que los trabajadores “nos descontrolamos” y nos organizemos por nuestro lado. Porque, obviamente, la primera pregunta que se harán un trabajador al ver que da resultado es: “¿Para qué necesitamos a estos sindicatos?”

Por otro lado, en la reunión del comité de empresa quedó muy, pero que muy claro, que estos tres sindicatos tienen buenos comunicadores, hasta el punto que trataron de hacernos creer que cuando firmaron el convenio no cayeron en la cuenta de que la introducción de la expresión “objetivo” en el tema de los 18 meses no iba a tener repercusiones. Una de dos, o son unos incompetentes o unos corruptos...o las dos cosas a la vez.

A su vez, la estrategia que estos tres sindicatos, desprestigiados entre los compañeros a 90, están tomando es la de hablar constantemente de la unidad. Evidentemente, todos estamos por la unidad, pero no a cualquier precio. Queremos que se pase a los compañeros que ya llevan 21 meses, queremos que no se vuelva a dar esta situación y queremos que los que aún estamos a parcial no tengamos que hacer servicios completos de lunes a viernes. Si estos tres sindicatos quieren enmendar su error y apoyarnos, bienvenidos sean, pero que no esperen que no les vamos a vigilar, ni que nos vamos a fiar de sus falsas promesas.

Unidad mientras haya intereses de los compañeros a 90.

Denuncia por el incumplimiento del pase de los compañeros de parcial

CGT denunció el 4 de julio el incumplimiento de los pases a jornada completa por parte de la empresa. Como nos parece un tema de primera importancia, presionamos al inspector para celebrar la vista lo más rápidamente posible, siendo esta vista el 16 de julio, donde en representación de la empresa acudieron los señores Fernández y Maset. Éste último defendió la posición de la empresa, diciendo textualmente: “Que lo que antes era una obligación, con la firma del último convenio se convertía en un objetivo, por lo que la empresa estaba actuando correctamente”.

Durante el mes de agosto la Inspección de Trabajo contestó diciendo que ella se “lavaba las manos” porque no era competente, y que nos dirigiéramos a Magistratura para poder decidir sobre el tema.

En la última Comisión de Explotación la empresa indicó que no había previsto ningún cambio de jornada en el colectivo de conductores. Parece ser que una de las opciones que está barajando la empresa es pasar a los compañeros a 90 a completa pero sin los 13 fines de semana.

Si quieres participar en el Utopia, envíanos tu artículo, carta o queja a info@cgtbus.com

El efecto Puertollano

y el resurgir de lo políticamente incorrecto

La explosión de un tanque de gasolina en la planta de Repsol en Puertollano (Ciudad Real) el 14 de agosto se ha cobrado la vida de 8 trabajadores. Ocho vidas apagadas por la codicia empresarial, siempre presta a engordar la cuenta de resultados a costa de exprimir a los trabajadores. Le podía haber tocado a cualquiera porque la factoría es una bomba para todos, pero en esta ocasión los siete fallecidos trabajaban para subcontratas. Otro trágico ejemplo de una realidad que se está convirtiendo en norma.

Primero fueron los/as trabajadores/as de SINTEL, sucedió el día 1 de mayo de 2003 y en Madrid, luego, el pasado día 14 de agosto, han sido los asalariados, subcontratados, de REPSOL en Puertollano los que ha dado un fuerte toque de atención, «zarandeo» incluido, al sindicalismo claudicante que representan UGT Y CCOO. Estos dos casos se ponen como ejemplo, pero cabe señalar que no han sido los únicos de este tipo vividos por la UGT y las CCOO en los últimos tiempos como consecuencia de la ira de los/as trabajadores/

poder adquisitivo de los/as trabajadores/as españoles en los últimos 20 años; el endurecimiento de las condiciones para el acceso a los subsidios de desempleo, su cuantía y duración; el encarecimiento desorbitado de la vivienda, los transportes y otros servicios comunitarios básicos; además del gasto social que en nuestro país es el más bajo de Europa, el cual ha caído en España cinco puntos en los últimos diez años, desde el 24% del PIB hasta el 19%; etc, etc, etc...

A pesar de este panorama no hay que perder la esperanza,

pues cada día somos más los que tomamos conciencia de la situación y, como los/as trabajadores/as de SINTEL o los/as subcontratados/as de REPSOL de Puertollano, trabajamos por ponerle freno; ya que de situaciones como las descritas y de otras similares va surgiendo la necesidad de organizarse y entre todos/as buscar modelos sindicales nuevos alejados del claudicalismo que representa tanto la UGT, como las CCOO.

Esta búsqueda es en definitiva la conformadora de la Confederación General del Trabajo (CGT), organización que apuesta por un modelo sindical cerca-



as al verse defraudados y estafados.

Si a esta realidad le sumamos que España cuenta con uno de los índices de afiliación sindical más bajos de toda Europa, el cual no llega ni al 10% de la población asalariada, daría la impresión de que existe una verdadera crisis de legitimación y de representación sindical en el país.

Ciclo

No obstante, desde nuestro punto de vista lo que subyace es una crisis de un modelo sindical concreto para el cual ha terminado su ciclo. Una crisis que se genera, como diría el clásico, por que lo viejo no acaba de morir y lo nuevo no acaba de nacer. Lo viejo está representado por unos sindicatos que han utilizado la negociación colectiva y el pacto social como ariete contra las conquistas históricas de los/as trabajadores/as. Ejemplos de esto último sobran, ahí está la precarización del mercado laboral, donde el 90% de los contratos que se hacen son temporales; la prolongación del periodo de cálculo de las pensiones y la consiguiente caída de las cuantías a percibir; la pérdida de más de un 38% del

no a los/as trabajadores/as, asambleario y autogestionario; en el cual las decisiones se adoptan por quienes van a verse afectados/as por ellas; y que además no olvida el carácter reivindicativo y de clase que necesariamente debe de tener toda opción sindical que apuesta, como nosotros apostamos, por la emancipación por ella misma de la clase obrera de todo tipo de alienación que la someta.

Vente

Así que si tu también buscas, no dudes en ponerte en contacto con nosotros. Además (y esto va por los/as afiliados/as y compañeros/as de los sectores críticos de UGT y de CCOO) si en donde te encuentras no hallas porque lo que como trabajador/a te pertenece está siendo entregado por el sindicalismo claudicante a la patronal y al gobierno, haz como en su día hicimos algunos y hoy están haciendo muchos, vente sin vacilaciones a la CGT a recuperar un modelo sindical necesario que sea heredero digno de todo el sindicalismo reivindicativo, combativo y de clase con el que a lo largo de la historia han contado los/as trabajadores/as de este país.

III Jornadas Internacionales de Sindicalismo Alternativo

La sede de CGT Barcelona: Via Laietana 18,9 °, acogerá del 2 al 5 de octubre, las terceras Jornadas de Sindicalismo Alternativo Europeo.

Estas jornadas nacen del enlace de las dos Jornadas anteriores realizadas en Barcelona en el 1991 y en Málaga en el 1998, y de las reuniones de París de junio 2002 y febrero 2003.

Están destinadas al perfeccionamiento del debate entre organizaciones sindicales alternativas europeas y al proceso de conformación de una red sindical de las mismas, con vistas a la unión de esfuerzos prácticos, solidaridad ante conflictos e intercambio de informaciones y experiencias con elaboración de documentos teóricos o de análisis sindical.

El viernes día 3, tendrá lugar diversas reuniones sectoriales de ferroviarios, sanidad, educación, metal, banca, químicas, administración pública, correos, hostelería y alimentación, transportes no ferroviarios, limpieza y medios de comunicación.

El sábado y el domingo, la Sala Costa Font acogerá la Asamblea General, en que habrá una mesa que dirigirá el debate, las reuniones sectoriales serán autoreguladas.

Se entiende por organizaciones sindicales alternativas, aquellas que están fuera de la CES y que consideran que las organizaciones sindicales deben ser independientes de partidos, opuestas al sistema capitalista, no burocráticas y no autoritarias.

Contacto: sp-f.internacional@cgt.es



Ellos tienen sus cartas, nosotros tenemos las nuestras

Porque seguimos diciendo no a la guerra y no a la ocupación de Irak y Palestina.



En www.cgtbus.com hay una Asamblea Permanente durante las 24 horas de día, los 365 días del año.

Si no puedes asistir por la mañana, podrás por la tarde.

Si no puedes asistir hoy, podrás asistir mañana.

Si no puedes asistir todos los días, podrás asistir una vez a la semana.

Si no tienes nada que decir, podrás conocer lo que tus compañeros opinan.

Igual descubres que lo que tu creías un problema personal afecta a mucha más gente de lo que imaginabas.

Entre todos siempre es más fácil la solución y no te sentirás solo.

Ves a www.cgtbus.com y entra en el foro,

las puertas siempre están abiertas.

