http://www.ccooweb.es

CCOO Boletín

Sección Sindical de CCOO en el Ayuntamiento de Leganés nº 69 noviembre 2010



s u m a r i o

Las pensiones, ¿ inviables?	2	Hostería del Huerna	5	Relatos q m g	9 - 10
La movilización continúa	3	Escuela de Música	6	AlNatur	10
Salud Laboral	4	Ccooflash	7	Ocio y cultura	10 - 11
Conflicto sector autonómico	5	25 de noviembre 2010	8	La cococalabaza	12



Las pensiones, ¿inviables?

Vicenç Navarro

www.vnavarro.org

Este artículo presenta los errores y los silencios del manifiesto firmado por 100 economistas sobre las pensiones, patrocinado por FEDEA (fundación financiada por los grandes bancos y las cajas así como grandes empresas). El artículo presenta propuestas alternativas a las expuestas en tal manifiesto para garantizar la viabilidad del sistema de pensiones públicas.

Hace 40 años, el 18% de los españoles adultos trabajaba en la agricultura. Hoy, sólo el 2% trabaja en la agricultura y produce incluso más que lo que producía 40 años atrás el 18% de la población en edad de trabajar. Dicho en otras palabras: un trabajador produce hoy más alimento de lo que producían antes nueve trabajadores, y ello como consecuencia de un enorme crecimiento de la productividad del trabajador agrícola. Con base en estos datos, se puede ver lo absurdo que habría sido si hace 40 años cien economistas hubieran alarmado a la población indicando que, como consecuencia de que los trabajadores estaban dejando el campo, habría menos producción de alimentos, y al cabo de 40 años la gente en España se moriría de hambre. Su desatención al impacto que el crecimiento de la productividad tiene en la cantidad de alimentos producidos explicaría el ridículo de su pronóstico.

Pues bien, por muy ridículo que parezca, esto es lo que está ocurriendo ahora, con grandes cajas de resonancia mediática disponibles para promover este mensaje. La única diferencia es que, en lugar de alimento, ahora se habla de pensiones. FEDEA, la fundación más importante del capital financiero (banca y cajas de ahorros) en España, acaba de patrocinar un manifiesto, firmado por cien economistas, que utiliza el mismo argumento: "La ratio entre la población en edad de trabajar y la población mayor de 65 años pasará de cuatro en la actualidad a 1,65 en 2050", de lo cual deriva que el sistema de pensiones públicas no es sostenible. Este argumento ignora que, más importante que la relación población adulta versus ancianos, es el número de trabajadores por pensionista y su productividad. Pues bien, el número de trabajadores por pensionista pasará de 2,24 ahora a 1,15 en 2050 (una reducción de menos de la mitad), pero, lo que es más importante, es que en 2050 cada trabajador producirá mucho más del doble de lo que produce un trabajador ahora, con lo cual podrá sostener más del doble de pensionistas que ahora.

El mismo error aparece cuando el manifiesto neoliberal alarma a la población indicando que ahora nos gastamos el 9% del PIB en pensiones y dentro de 40 años nos gastaremos el 15%, lo cual, concluyen, es insostenible en una sociedad que tiene recursos limitados. (Por cierto, Italia ya se gasta ahora el 14% del PIB en pensiones públicas, y el sistema no se ha colapsado). De nuevo, el manifiesto asume que la productividad apenas variará, lo cual es un error.

Si la productividad creciera un 1,5% por año, que es el promedio de crecimiento en los últimos 40 años, el PIB de España en 2050 sería 2,25 veces mayor que ahora (en monedas constantes, es decir, que la capacidad adquisitiva real habrá más que doblado la actual). En otras palabras, si ahora el PIB es, por ejemplo, 100, en 2060 sería 225. Pues bien, en pensiones nos gastamos ahora nueve puntos, dejando para los no pensionistas 91 puntos. Y ,en 2050, nos gastaremos el 15% de 225, es decir, 33 puntos en pensiones, quedando para los no pensionistas 192 puntos, muchos más que los 91 actuales. En realidad, hace 40 años nos gastábamos el 3% del PIB en pensiones, y ahora nos gastamos el 9%. Hemos triplicado el gasto en pensiones y, sin embargo, los recursos para los no pensionistas también han aumentado, pues el tamaño de la tarta es mucho mayor ahora que hace cuatro décadas.

Que no haya problemas graves en las pensiones públicas no quiere decir que no deban hacerse reformas, pero estas no debieran ir en el sentido de reducir las pensiones. Una medida aconsejable para aumentar los fondos a la Seguridad Social y mejorar las pensiones (que son demasiado bajas) es facilitar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. En España, el porcentaje de la población que trabaja es más bajo de lo que le corresponde por el nivel de riqueza que tiene. Y en parte se debe a dos factores. Uno es el bajo porcentaje de la población adulta que trabaja en empleo público (el 10%, uno de los más bajos de la UE-15, cuyo promedio es del 15%). En contra de lo que se dice, el sector público (y, muy en particular, en los servicios públicos del Estado del bienestar, tales como sanidad, escuelas de infancia, educación, servicios sociales, vivienda social, entre otros) está poco desarrollado y tiene escaso personal, y ello se traduce en el bajo porcentaje de la población que trabaja en él.

El otro factor es el de la baja participación de la mujer en el mercado de trabajo (52%). Si España tuviera el porcentaje de Suecia, habría 2,8 millones más de trabajadoras pagando impuestos y cotizaciones sociales. Para ello se debiera expandir el cuarto pilar del bienestar, de modo que se incluya el derecho de acceso a las escuelas de infancia (que deberían ser mucho más que guarderías, aparcamientos para niños), además de los servicios domiciliarios a personas con dependencias. Y, naturalmente, hacer al hombre corresponsable de las obligaciones familiares. Y sobre todo, invertir en infantes y jóvenes, pues ellos son los futuros cotizantes que financiarán las pensiones del futuro.

Deberían también corregirse las inequidades existentes en la financiación de las pensiones. Es injusto que Emilio Botín, el banquero más rico de la UE, pague a la Seguridad Social un porcentaje mucho menor que un empleado de su banco. Como también es injusto que una persona trabajadora no cualificada (que vive 10 años menos que un burgués), tenga ahora que trabajar dos años más para pagarle las pensiones al burgués (que le sobrevivirá 10 años). En realidad, el incremento de la edad de vida se ha concentrado en los últimos 40 años en las rentas superiores, sin que apenas se haya notado en las rentas inferiores. Predeciblemente, ninguno de estos temas aparece en el manifiesto de los cien. ■

LA MOVILIZACIÓN CONTINÚA

Recuperar derechos Defender el Estado Social

EL CONFLICTO SIGUE ABIERTO



En las últimas semanas estamos asistiendo a una teórica nueva etapa del diálogo social, que surge de los cambios acontecidos en el Ministerio de Trabajo a raíz de la huelga general del 29 de septiembre. Los mensajes que desde allí nos llegan a toda la sociedad son de un nuevo impulso al diálogo y de un desmedido optimismo en cuanto a una posible solución al conflicto actual.

Así lo decimos porque declaraciones del nuevo ministro de Trabajo asegurando que "la reforma laboral no se va a tocar en cuanto a los objetivos fundamentales" son un empecinamiento del Gobierno defendiendo una reforma que abarata el despido, quiebra la negociación colectiva, y con los datos en la mano, confirma que no sirve para crear empleo y además refuerza la temporalidad de los contratos. De esta manera, difícilmente se podrá llegar a acuerdo alguno, porque sólo si se abordan las demandas presentadas por los sindicatos tendrá sentido una nueva etapa de diálogo social.

Para CCOO el mensaje de la huelga general, que supuso un gran movimiento contra el giro dado a la política económica y social, debe quedar bien claro: hay que seguir presionando para que los objetivos que perseguíamos con su convocatoria se abran paso. El conflicto sigue abierto. Hay que recuperar derechos y defender el Estado social.

Frente a la política económica y social del Gobierno LOS SINDICATOS TENEMOS ALTERNATIVAS:

Hacer reversible la reforma laboral. La reforma laboral impuesta por el Gobierno no crea empleo. Los sindicatos mantenemos vivo el compromiso con los más de 10 millones de trabajadores y trabajadoras que fueron a la huelga el 29 de septiembre para exigir la retirada de la reforma. Con este objetivo promoveremos una Iniciativa Legislativa Popular para que la voz de las y los trabajadores lleguen al Parlamento y se cambien algunos de sus contenidos esenciales: restituir la causalidad del despido y abordar la contratación y las condiciones de trabajo a través de los convenios y las relaciones laborales.

Proteger a las personas en desempleo que han dejado de percibir sus prestaciones. Es necesario suprimir el requisito de responsabilidades familiares para que los menores de 45 años puedan acceder al subsidio de desempleo, ampliar la prórroga del subsidio por dos periodos de seis meses para los mayores de 45 años sin cargas familiares y potenciar la Renta Activa de Inserción frente a la prórroga de la paga de 426 euros.

No a la congelación de las pensiones. Recuperar el salario y el acuerdo con los empleados públicos. El Gobierno eligió el camino más fácil. Ni reforma fiscal ni medidas contra las rentas del capital. El Ejecutivo prefirió, siguiendo la doctrina liberal, actuar contra pensionistas, empleados públicos, parados y personas dependientes. CCOO exige que no haya congelación de las pensiones en 2011 y que se recupere el salario y las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas públicos.

Por un sistema público de pensiones sólido y viable. No al retraso de la edad de jubilación a los 67 años. Defendemos el consenso político en torno al Pacto de Toledo, y el diálogo social para garantizar un sistema público de pensiones suficiente y sostenible, en tanto que instrumento de redistribución de la renta y factor de estabilidad económica. Todo ello desde el fortalecimiento del Estado de bienestar que garantice una sanidad universal, equitativa, de calidad y sin desigualdades sociales; una educación pública con acceso universal al conocimiento; una atención a las personas dependientes justa y eficaz; y un sistema público de pensiones sólido y viable.

Reactivar la economía y la creación de empleo. Cambiar las bases del crecimiento para que este sea sostenible y menos vulnerable a la situación económica exige: definir los factores productivos más estratégicos por su valor añadido y nivel tecnológico; racionalizar y modernizar la actividad de los sectores existentes; impulsar la correspondencia y complementariedad entre la dinamización de los sectores productivos y otras medidas en materia de empleo, formación, educación, medio ambiente, infraestructuras, I+D+i; adecuar la política de infraestructura y transporte; mejorar y ampliar las telecomunicaciones; fomento de la rehabilitación urbana y la edificación sostenible.

Reforzar la negociación colectiva. Los sindicatos se han dirigido a las organizaciones empresariales para abordar la reforma de la negociación colectiva comprometida: autonomía sectorial, convenios sectoriales y su articulación con los convenios de ámbito inferior, reglas de concurrencia y distribución de materias en los distintos ámbitos, creación de nuevos ámbitos de negociación, y adaptación de la negociación colectiva a nuevas actividades.



Si el Gobierno no avanza en la búsqueda de un verdadero diálogo social, se encontrará con la firme oposición del movimiento sindical y la respuesta en la calle y en los centros de trabajo, los días 15 y 18 de diciembre, en los que están convocadas sendas jornadas de asambleas, actos informativos y paros (15 de diciembre) y manifestaciones en todo el país (18 de diciembre).

SALUD LABORAL

Lo del Saramago apesta

En el ´Centro Cívico José Saramago se están realizando obras para el cerramiento de las diferentes plantas con objeto de conseguir una mejor climatización del edificio y mejores condiciones de sonoridad, sobre todo para las bibliotecas en la planta superior.

Las obras no son nuevas, son las mismas que desde antes del 27 de octubre están ocasionando inhalación de humo, gases tóxicos y polvo por parte de los trabajadores y trabajadoras de este centro. Tóxicos porque pueden ocasionar asma, Parkinson con lesiones en nervios y músculos, irritaciones en el sistema respiratorio, asfixia o cáncer, dependiendo del metal, del tipo de soldadura que se utilice, del tiempo de exposición o de la ventilación del recinto, que en este caso, es prácticamente nula. Por lo que, nuestros compañeros y compañeras están expuestos a RIESGOS que no son propios de su puesto de trabajo, sino de una empresa concurrente que ha formalizado un contrato con el Ayuntamiento Leganés.

No estaríamos en esta situación si se hubiese puesto en funcionamiento el Plan de actuación de Coordinación de Actividades Empresariales que aprobamos el 21 de Mayo de 2010 en Comisión de Salud Laboral, por el que el servicio de prevención tendría conocimiento de los riesgos que ocasionaría esta obra a nuestros trabajadores y las medidas preventivas a adoptar. Este plan de CAE está aún pendiente, desde Mayo, de su aprobación en Junta de Gobierno Local y en su ausencia se produce una reunión de la empresa encargada de esta coordinación de actividades empresariales con los responsables de las aéreas implicadas y con los responsables de esta obra, sin contar con el servicio de prevención del Ayuntamiento, en la que se acuerdan las medidas necesarias para el inicio de dichas obras. Reunión que, vista la situación actual, no ha servido de nada, ya que el centro se llena de humo y gases producidos por la soldadura y la escasa ventilación.

Ante las quejas que estos trabajadores y trabajadoras nos hacen llegar desde una nube de humo, realizamos una visita con las técnicos del servicio de prevención el 27 de octubre. Estas técnicos elaboran una serie de propuestas y medidas preventivas que hacen llegar a los y las responsables de las aéreas implicadas. El 11 de noviembre se procede al cierre provisional del Servicio de Atención al Ciudadano ubicado en la planta baja del edificio, pero no se toma medida alguna más y el resto de trabajadores y trabajadoras siguen padeciendo las obras del centro.

Según el Plan de Prevención de Riesgos Laborales aprobado en Junta de Gobierno Local el 4 de diciembre de 2007 y vigente hasta 2011, en su artículo 13.2 habla de las funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales de los mandos intermedios y son entre otras: "*difundir la política de prevención o cooperar con la organización para que esta pueda garantizar unas* ***condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos*** *para la integridad y la salud del personal a su cargo*".

Desde CCOO no entendemos que se tenga un centro abierto contra viento y marea, en unas condiciones totalmente inadecuadas tanto para quién allí trabaja como para los usuarios, y más cuando coincide en el tiempo otra obra en la piscina del Carrascal, que sí se ha cerrado para evitar estas situaciones. La salud de los trabajadores debe estar por encima de cualquier otra consideración.

En la próxima Comisión de Salud laboral los delegados de Salud Laboral vamos a pedir la puesta en marcha inmediata del Protocolo de Coordinación de Actividades Empresariales para que no volver a encontrarnos asumiendo riesgos laborales ajenos a nuestro puesto de trabajo, y que se tomen todas las medidas necesarias que garanticen la seguridad y la salud de todos los trabajadores y trabajadoras del centro. ■



EN APOYO A LOS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS DEL SECTOR AUTONÓMICO

Desde esta sección sindical del Ayuntamiento de Leganés asistimos con preocupación al desmantelamiento del servicio público en el que anda embarcado el gobierno regional de Esperanza Aguirre. En el anteproyecto de Ley de Medidas Fiscales, Administrativas y de Racionalización de Sector Público, el Gobierno de la Comunidad de Madrid anuncia la supresión de 102 entidades públicas y órganos colegiados que, según dicen, va a suponer un ahorro de 23 millones de euros.

Organismos como el Instituto Madrileño de Desarrollo (una de cuyas oficinas se encuentra en Leganés y con la que compartimos edificio), el Consejo de la Mujer, el Consejo de la Juventud, el Instituto de Nutrición y Trastornos Alimentarios, el Patronato Madrileño de Áreas de Montaña, el Instituto Madrileño de Administración Pública, la Agencia Financiera de Madrid, el Defensor del Paciente, el Instituto Regional de las Cualificaciones y así hasta llegar a las 102 entidades, van a quedar extinguidos.

Según el gobierno regional, esta supresión va a suponer que 24 directivos perderán su puesto de trabajo, cantidad ínfima respecto a los 1521 cargos de confianza a dedo existentes. Lo que no parece cuadrar es que esos 24 despidos supongan un ahorro de 23 millones de euros. Decimos esto porque se ha explicitado que esta supresión no supondría la pérdida de ningún puesto de trabajo de ninguna empleada ni de ningún empleado público que preste servicios en estas entidades.

Paralelamente, sigue el ataque frontal hacia los sindicatos, que son los únicos que plantan cara y no ceden al chantaje, recortando derechos en este anteproyecto de Ley que eran fruto del acuerdo con ese mismo gobierno regional. Es decir, que acuerdo una cosa, y cuando me viene mal, por ley la elimino de un plumazo.

A esto hay que sumar que los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad de Madrid llevan tres años intentando negociar un nuevo convenio con nulos resultados, con lo que cuestiones como consolidación, clasificación profesional, sistema retributivo, promoción profesional, funcionarización, carrera profesional o movilidad no se desarrollan.

Si sumamos el ninguneo a la negociación colectiva, la eliminación de derechos ya acordados por la vía de la elaboración de leyes que los deroga, el ataque a los sindicatos como garantes de los derechos laborales y del servicio público y la supresión de la participación que otras organizaciones sociales tenían vía entidades públicas, el resultado es la política neoliberal y privatizadora del Gobierno de la Comunidad de Madrid.

Por todo esto, desde esta sección sindical mostrar todo nuestro apoyo a los compañeros y compañeras de la Comunidad de Madrid; su lucha es la de todas y todos nosotros. ■

OFERTA ESPECIAL PARA AFILIADOS A CCOO



PUENTE DE LA CONSTITUCIÓN

DEL 3 AL 8 DE DICIEMBRE DE 2010

PRECIO ESPECIAL CCOO	AD	MP	PC
PUENTE CONSTITUCIÓN	28	36	44

FIN DE AÑO 2010 CENA ESPECIAL

FIN DE AÑO 2010 CON CENA ESPECIAL	MP	PC
FIN DE SEMANA 2 NOCHES (31/12 Y 1/1)	107	116

Más información en http://www.ccooweb.es

Las noticias en la web
CCOOweb noticias
http://www.ccooweb.es

Por una Escuela de Música municipal, pública, de calidad y accesible para todos

La sección sindical de CCOO publicó un artículo en la web el día 5 de noviembre de 2010, en el que manifestaba su posición respecto a las incidencias que están sucediendo en Escuela de Música de Leganés.
Reproducimos este artículo para general conocimiento.

Ante todo lo que está ocurriendo en los últimos meses en la Escuela de Música y la utilización de esta situación por unos y otros, la sección sindical de CCOO del Ayuntamiento de Leganés quiere dejar clara su posición al respecto.

Los primeros contactos con las partes en conflicto los hemos tenido durante la última semana, ya que hasta este momento nadie se había puesto en contacto con nosotros, por lo que creemos que no se quería nuestra intervención.

Hasta ese momento estábamos asistiendo desde una cierta distancia a lo que iba aconteciendo, si bien, con un alto grado de preocupación al ver los límites a los que se está llegando y mucho más cuando hay niños y niñas de por medio.

Ya en la reunión de nuestra ejecutiva del día 2 de noviembre habíamos decidido dar nuestra opinión al respecto, cuestión que hacemos en estas líneas y con el refuerzo de la información aportada por la Asociación Pablo Casals, siempre en aras de propiciar algún tipo de acuerdo.

La Escuela de Música de nuestra ciudad debe ser pública, de calidad y accesible para todos los ciudadanos y ciudadanas de Leganés. Entendemos que ese carácter de gestión pública y directa es fundamental para su óptimo funcionamiento, y desde aquí pedimos al Equipo de Gobierno la municipalización de la parte de este servicio que a día de hoy está privatizado y que la previsión es que así lo siga siendo.

En este sentido, al igual que otros servicios que están privatizados y que consideramos esenciales su gestión pública y directa, como es el Servicio de Atención a las Victimas o el Centro de Atención Integral a Drogodependientes (CAID) entre otros, nuestra propuesta siempre será la de municipalización y defensa del empleo público como garantía de buen servicio a la ciudadanía.

En cuanto a las formas y las actitudes con que se están defendiendo las distintas posiciones en este conflicto, y con la entrada en escena de los más diversos actores con los más dispares intereses personales, políticos y sindicales, esta sección sindical no puede estar en ningún caso de acuerdo, ya que estos impiden que se pueda llegar a una resolución satisfactoria.

En CCOO apostamos claramente por la municipalización de la Escuela de Música y así hemos propuesto, a través del Comité Unitario, que se convoque una reunión con las Delegaciones de Cultura y de Recursos Humanos para tratar el tema sin ningún otro interés que la gestión pública, directa y de calidad de la Escuela de Música de nuestro municipio, en defensa del empleo público y de calidad y el servicio a la ciudadanía. ■



CCOOFlash

FIRMADO EL CONVENIO DE LEGACOM.

Tras dos años y medio de duras negociaciones con la gerencia de LEGACOM COMUNICACIÓN SAU, el 3 de noviembre firmamos las secciones sindicales de CCOO y UGT el convenio, tras haber sido aprobado en el consejo de administración con el voto en contra del PP y de ULEG. La vigencia de este acuerdo es desde el 1 de enero del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2011.

Los motivos para que se haya producido una negociación tan larga han sido por una parte, la coincidencia en el tiempo y de forma paralela esta negociación con la del convenio colectivo del Ayuntamiento y las dificultades que conllevaron, y por otra parte su persistencia en no dejar cerrado uno de los puntos más importantes de este convenio, que era el asegurar la continuidad de los trabajadores y trabajadoras en caso de un posible cambio en la gestión de dicha empresa, logrando finalmente que si se diera ese caso, se aceptara la reubicación de los trabajadores y trabajadoras en el seno del Ayuntamiento de Leganés .

Además, en esta negociación nuestro propósito y espíritu era el intentar unificar el articulado y los conceptos salariales existentes en nuestro convenio.

Hemos conseguido equiparar los permisos retribuidos; se ha elaborado un catálogo de funciones, del que carecían; y se ha establecido una cuantía económica para el aérea de formación de las y los trabajadores. También hemos revisado los calendarios laborales, incrementando el salario en cada caso, dependiendo de los conceptos nuevos que se han incorporado: guardias, disponibilidades; y a su vez unificado todos los conceptos en la nóminas.

Respecto a los derechos sindicales se ha avanzado; teniendo en cuenta el número de trabajadores que hay en la empresa, tienen derecho a un representante sindical; ha quedado recogido el derecho a asambleas dentro de su horario de trabajo, ya que hasta ahora las reuniones mantenidas con las y los trabajadores se celebraban fuera de horario laboral.

Se han aceptado todos los protocolos existentes en el convenio del Ayuntamiento, y los que se están negociando se valorará su aceptación a través de las reuniones de seguimiento que se van a establecer para velar por el cumplimiento de todos los acuerdos firmados y para la interpretación o nuevas negociaciones que pudieran existir.

La sección sindical de CCOO se congratula de la firma definitiva del convenio en Legacom, que permite avanzar hacia la homologación total de las condiciones laborales entre sus trabajadoras y trabajadores y la plantilla municipal. ■

CUESTIÓN DE ESTÉTICA?

En estas últimas semanas nos hemos encontrado con una orden muy particular dirigida fundamentalmente a las compañeras peones de limpieza viaria. Nos explicamos. Desde hace bastante tiempo, las compañeras que trabajan en este servicio, viendo las dificultades que supone manejar una pala para recoger y volcar el contenido al cubo del carro, se habían hecho con los típicos recogedores para realizar esta tarea.

Ahora resulta que el servicio ve mal estas prácticas, y no precisamente por desarrollar mal el trabajo, sino por una cuestión de estética. Para ellos es más estético manejar una pala que un recogedor, así que ahí tienen a las compañeras con la pala arriba y abajo, cuando lo que tenían que velar era por la ergonomía de las herramientas que utilizan.

Si tanto les preocupa la estética, deberían empezar por la estética de los carros de limpieza que son de hierro y un montón de años encima, aunque nuestra preocupación en este caso sea por el peso que suponen frente a los carros de aluminio, y terminar por la estética de la existencia de tantos cargos de confianza en la delegación en los tiempos que corren.

CCOO denuncia la absurdez de órdenes como estas, que no dejan de tener cierto carácter machista y que la estética se la dejen para otros menesteres. ■

LO FIRMADO ES PARA CUMPLIRLO.

Parece que la moda de incumplir acuerdos y hacer interpretaciones surrealistas de los convenios firmados, al amparo de que todo vale en la situación actual de crisis y vamos a aprovechar para reducir derechos laborales y sindicales, no es ajena a RRHH.

Desde hace semanas se discute en la comisión de seguimiento la posición de esta delegación de reducir los días que nos corresponden en el apartado de enfermedad grave o accidente de familiares. Interpretar que el permiso viene condicionado por la duración del hecho causante es un incumplimiento flagrante de nuestro convenio, donde en ningún caso se recoge esa consideración se mire por donde se mire. Los días que corresponden en función del grado de consanguinidad y afinidad son totalmente independientes de la duración del hecho causante; eso es lo que se negocio en su día y lo que se recoge en nuestro convenio colectivo.

Desde CCOO pedimos que toda persona que se encuentre en esta situación, haga la petición por escrito de los días que le corresponda según convenio, para así tener la denegación ante la denuncia por conflicto colectivo que va a comenzar a tramitar el CUT.

El mensaje debe ser claro para la RRHH, lo que está firmado es para cumplirlo y la plantilla municipal no va a consentir el recorte derechos. ■


violencia de género
25 noviembre 2010
DAÑO SOCIAL
TEATRO
30 noviembre
"Todo va a salir bien"
Hora 19:30 horas
Auditorio «Marcelino Camacho»
Lope de Vega, 40 - 28014 Madrid
Entrada libre hasta completar aforo
Autora: Manuela Temporelli, del Ateneo Cultural 1º de Mayo de CCOO
Director: Christian Magaloni
Reparto: Zaida Copado, «Dédalo», Violeta Perez, Emma Montiel
Organiza:
CCOO servicios a la ciudadanía de madrid secretaría de la mujer
Apoya:
CCOO comisiones obreras de madrid secretarías de la mujer
Para acabar con la violencia de género arranquemos sus causas de raíz

Relatos que me gustaron



Marcelino Camacho
Adelante, siempre adelante

Ricardo Rodríguez

A Josefina Samper

«Un hombre bueno», dijeron de él.

Lo dijeron prácticamente todos los que le conocieron, cuantos tuvieron la inmensa suerte de encontrar su sonrisa y esa mirada que, como ha asegurado recientemente Agustín Moreno, era siempre una puerta abierta. Y lo han repetido tantos, de tan diferente condición e ideología, con motivo de su fallecimiento el pasado 29 de octubre, que se diría que la bondad, en el buen sentido de la palabra al que se refirió Machado, habrá de quedar para siempre encarnada en su memoria. Qué duda cabe: Marcelino Camacho ha sido uno de nuestros mejores hombres buenos.

Pero Marcelino Camacho es mucho más. En realidad, mujeres y hombres buenos abundan más de lo que en nuestros momentos de amargura queremos creer. Marcelino Camacho fue un hombre excepcional, entre otras cosas y antes que nada porque jamás pretendió serlo, porque siempre hizo lo que creyó que había de hacerse, porque siempre dijo –sin ofender a nadie, pero sin callarse nunca- lo que consideraba justo, porque desde que se afilió al Partido Comunista de España, allá por 1935, y poco después a UGT, luchó, no dejó de luchar ni un día, ni un solo minuto. «Adelante, siempre adelante», como nos contó su querida Josefina Samper que volvió a susurrarle a una vecina con su último hálito de vida. Se trataba de ser fiel a uno mismo y honesto con todos los demás. Así de sencillo, así de difícil, así de excepcional fue Marcelino.

Podía uno toparse con él en cualquier acto reivindicativo; ninguna causa que pensara que era justa carecía de importancia para Marcelino y todas merecían su esfuerzo. Te saludaba con una cordialidad tan exenta de afectación que sobrecogía. Porque sabía uno que estaba charlando, como se charla con un amigo de toda la vida, con un hombre cargado de una historia asombrosa. Un hombre que, siendo apenas un adolescente, en plena Guerra Civil, cortó las vías del tren en su tierra de Osma-La Rasa, en Soria, para impedir el avance fascista, y cruzó la sierra madrileña para defender la República. Un hombre que estuvo en campos de trabajos forzados, que sufrió el más duro de los exilios y regresó, y organizó a los trabajadores de la Perkins

(Continúa en la página 10)



(Viene de la página 9)

a despecho de la policía franquista, y fundó Comisiones Obreras, y soportó luego nueve años de cárcel en Carabanchel, palizas atroces y vejaciones, y miró allí a la muerte de frente sin tambalearse en la época del Proceso 1001, y convirtió a su organización sindical en la más importante del país ya en la transición. Y después siguió siendo él mismo, coherente, anteponiendo la defensa de los derechos de los trabajadores a cualquier cargo, a cualquier comodidad. Y, a pesar de todo, te sonreía, siempre te sonreía como si todo ello y mucho más no fuese apenas nada.

Marcelino Camacho fue un hombre bueno, por supuesto, una figura histórica, desde luego, la más decisiva de la historia del movimiento obrero español y una de las más importantes del movimiento obrero europeo. Esto ya es mucho.

Como el poeta Miguel Hernández afirmó de sí mismo, también Marcelino se sintió cada día «en disposición de no dejar solo en sus desgracias a ningún ser humano». Pero, además, se levantó siempre, no hubo ni una sola vez que cayera y no volviera a erguirse, Marcelino, y Josefina, los dos juntos, tan llenos de amor mutuo y henchidos de amor para los demás.

¿Cómo no iban a sonreír? . ■

Este y más relatos en: http://relatos-qmg.ccooweb.es

AlNatur

Del Pueblo Saharaui a Palestina



En esta ocasión vamos a acometer una última etapa en esta sección en la que realizaremos una ruta que posiblemente ya conozcáis donde la flora y la fauna más que autóctona, es como nosotros, superviviente al trajín de esta urbe.

Esto no quita que, aprovechando la inacabada red de carriles bici y los pocos caminos que nos quedan, pasemos por parajes agrícolas y por lo más parecido a naturaleza, nuestros parques, en este orden: 700 Aniversario, Valdegrullas, Bosque Galería de la Fortuna, Arroyo Butarque, Hispanidad, Palestina, Moreras, Cipreses, Arroyo Culebro, Polvoranca, Los Frailes y Cervantes. Una vuelta a Leganés de unos 30 Km. y siempre salvando las dificultades del tráfico rodado.

En nuestro recorrido pasaremos por la Avenida del Pueblo Saharaui, en el Barrio de la Fortuna y al volver, en LeganésNorte, por el parque Palestina, de ahí el título de este último AlNatur.

Que lo disfrutéis. ■

Esta y más rutas en: http://alnatur.ccooweb.es

Ocio y cultura

LA EVOLUCIÓN DE CALPURNIA TATE
Jacqueline Kelly
Roca Editorial de Libros

Creo haber leído por alguna parte que en respuesta a la ola de integrismo religioso que recorre los Estados Unidos de América, frente a la exigencia de estos grupos a que en las escuelas se explique, no en las clases de religión, que tendría su sentido, sino en las de ciencias junto a la más que demostrada Teoría de la Evolución, que el origen de la vida está en la creación divina recogida en la Biblia, Jacqueline Kelly escribió este libro.

No sé si la razón es verdad o no, pero desde luego el libro, además de ser una buena novela juvenil, es un magnifico tratado de iniciación a la ciencia y a dicha teoría evolutiva. Debería ser un libro de obligada lectura para estudiantes de la ESO, pero también para cualquiera interesado en encontrar luz en un mundo de sombras.

Es una historia aparentemente muy sencilla.

(Continúa en la página 11)

(Viene de la página 10)

El verano de 1899 está siendo sofocante en Fentres, condado de Caldwell, Texas. Calpurnia Tate tiene once años, vive en una plantación de algodón y pacanas (árbol parecido al nogal), con su familia, dueña la finca. Son siete hermanos, ella justo la mediana, tres hermanos por arriba y tres por abajo, la única chica. Con sus ventajas, una habitación para ella sola y sus inconvenientes, tiene que aprender a ser una verdadera mujer de su casa, con lo que eso significaba en la América profunda de finales del siglo diecinueve, o en cualquier otra parte.

Pero Calpurnia es curiosa, muy curiosa, muy observadora y está todo el día preguntándose por todo lo que pasa a su alrededor y buscando respuestas. Observa que hay dos clases de saltamontes, unos verdes y pequeños y otros más grandes y amarillos. Se da cuenta de que los pequeñajos son más ágiles, pero se les puede coger fácilmente, ella y los pájaros, que se los comen. A los amarillos se les ve, y se les caza, con más dificultad porque se ocultan entre la hierba agostada. Calpurnia no acaba de entender qué está pasando, por qué hay dos clases de saltamontes en sus campos. A nadie parece importarle y no sabe quién le puede ayudar. Recuerda que en el colegio le han hablado de pasada de un naturalista inglés que pretende explicar de dónde vienen los seres vivos.

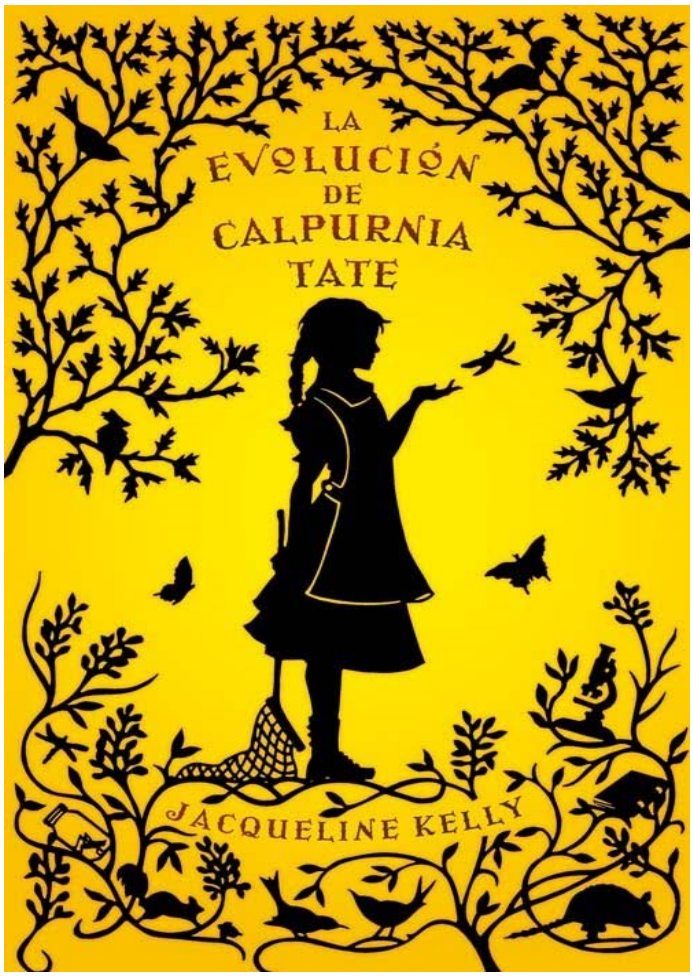
Sabe que este científico ha escrito un libro y decide pedirlo en la biblioteca por si encuentra ahí las respuestas a sus preguntas. Pero el bibliotecario le responde airado que no tienen esa clase de libros. Finalmente, su hermano mayor le sugerirá que le pregunte al abuelo Walter.

El abuelo fue el que desarrolló la plantación e inventó una máquina para tratar el algodón que proporcionó a la familia prosperidad económica. Combatió en la guerra de secesión y a los cincuenta años dejó la plantación en manos de su hijo, padre de Calpurnia, y se retiró a unas antiguas dependencias donde montó un laboratorio. Se pasaba todo el día haciendo experimentos, recogiendo bichos o plantas o sentado en la oscura biblioteca sumergido entre las páginas de montones de libros. Nadie se atrevía a molestarle y a los niños les daba miedo con sus largas barbas y su abrigo desvencijado.

La curiosidad de Calpurnia, y la necesidad de respuesta, era tal, que venciendo sus miedos consiguió abrir la puerta del sombrío y retirado laboratorio. Tartamudeando consiguió formular el enigma de los saltamontes. El abuelo Walter sin apenas mirarla le respondió que seguro que una niña tan lista como ella sabría responder a esa pregunta, que volviera cuando tuviera la respuesta.

Calpurnia, confusa y un poco desorientada, salió del laboratorio. Pero no dejó de pensar en sus saltamontes. Al fin, creyó encontrar la solución, es más, estaba segura de la respuesta. Pero todavía tardaría más de una semana en atreverse a volver a molestar a su abuelo.

Y quedó sorprendido, el abuelo. Tan sorprendido que la llevó a la biblioteca familiar y, ceremoniosamente le entregó un volumen cuidadosamente encuadernado del más famoso de los libros de Darwin.



Resultó ser que el abuelo era una persona de lo más divertida e interesante. Tenía muchas cosas que enseñarle y que contarle. Canalizó sus ansias de saber y le enseñó a mirar detenidamente el mundo que nos rodea, a anotar sus observaciones, sus deducciones, a tomar muestras, a analizarlas, a estudiarlas con detenimiento. Le enseñó que hay que tener paciencia, pensar mucho en lo observado y llegar a conclusiones, a rebatirlas, demostrarlas, a no esperar los resultados que ella quisiera sino los que las pruebas muestran. Con los datos obtenidos ser capaz de predecir que volverá a ocurrir el mismo hecho, y constatar que así es. De la manera más divertida y entretenida le enseñó el método científico.

Pero es, decíamos también, una novela juvenil en la que la protagonista, Calpurnia nos va contando sus experiencias y vivencias, a través de ella conoceremos las costumbres de una familia numerosa pero acomodada, también la de los sirvientes hispanos, conoceremos como eran las condiciones de vida en una plantación, sus labores, sus fiestas, como va llegando la electricidad, el teléfono, los automóviles. Asistiremos a un incierto cambio de siglo, y a la incipiente lucha de nuestra protagonista por liberarse del destino que le espera.

El libro es, sobre todo, una maravillosa invitación al conocimiento. ■

Este y más libros en: http://libros.ccooweb.es

La cococalabaza



DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.- Estamos llegando al mes de diciembre y seguimos sin cobrar ni una prestación pasiva correspondiente al año 2010. Aunque en las comisiones de acción social se vayan dando el visto bueno a las solicitudes presentadas y firmándose las actas correspondientes, luego no hay un traslado a la nómina de los afectados. La excusa, la de siempre, la famosa fiscalización que lleva a retrasos, aunque da que pensar que el retraso sea de esta magnitud. Quien dirige esta delegación debe tomar medidas ya.



DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.- Se realizan contratos de circunstancias de la producción donde debería haber contratos interinos, con lo que conlleva una alteración del orden de las listas. No se sustituye prácticamente nada, como ejemplo el que dos escuelas infantiles sean atendidas por sólo un conserje durante meses; o se utilizan los talleres de empleo para parchear la falta de personal. Cierto que la ley es la ley, pero las interpretaciones pueden ser varias. Quien dirige esta delegación debe tomar medidas ya.



DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.- Seguimos a vueltas con las contrataciones. Hay quien llega al día en que puede acogerse al tipo de jubilación que haya elegido y no existe la previsión suficiente para tener todo preparado, y pueden pasar semanas hasta que finalmente llega el día de la jubilación. Como no, parece que detrás está la famosa fiscalización y toda la ida y vuelta de documentos que acarrea. Quien dirige esta delegación debe tomar medidas ya.



DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.- El sistema que implanta esta delegación para que los componentes de la plantilla municipal realicen las gestiones que necesiten es un caos. Primero se dan unas normas, a las semanas se cambian, no se da la suficiente información a las unidades administrativas sobre lo que debe registrar o no, ni los medios necesarios. Mientras tanto, nos tienen dando vueltas de un sitio para otro hasta que nos recogen la documentación, como si viviéramos épocas pasadas de la burocracia más pesada. Quien dirige esta delegación debe tomar medidas ya.

La cococalabaza del mes



DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.- Evidentemente, no hay sorpresa en la cococalabaza especial del mes, que es también para quién dirige la Delegación de Recursos Humanos, porque está claro que a día de hoy no ha tomado las medidas para que todos estos problemas tengan una rápida y satisfactoria solución. No vale escudarse en interpretaciones de leyes y en una farragosa burocracia de la que es partícipe en su establecimiento como parte del Equipo de Gobierno. Luego, una vez más, quien dirige esta delegación debe tomar medidas ya.

ATENCIÓN SINDICAL

Lunes - Jueves - Viernes: mañanas de 10:30 a 14:30 h.
Miércoles: mañana de 10:30 a 14:30 h. - tarde de 16:30 a 18:30 h.
Tfnos: 912 489 171 - 172 | móvil: 689 623 339 - ext. int. 33339 | Fax: 912 489 170
C/. Antonio Machado, 4 - 3º B | e-mail: ccoo@leganes.org - email: ccooaytoleganes@gmail.com
http://www.ccooweb.es

CCOO

Federación de Servicios a la Ciudadanía de Madrid
C/. Lope de Vega, 38 1ª planta - 28014 Madrid - Tf.: 915365100 - Fax: 915365335 - e-mail: fsap.madrid@usmr.ccoo.es - Web: http//www.fsc.ccoo.es/webfscmadrid/