

EL PIQUETE

BOLETÍN DEL SINDICATO DE OFICIOS VARIOS DE MADRID DE SOLIDARIDAD OBRERA.

NÚMERO 3. II ÉPOCA. ENERO DE 2023.

LA SOLIDARIDAD QUE NOS ALIMENTA.

Nuestro sindicato no sólo habla de solidaridad, sino que la convierte en algo real y tangible. Es por ello que, desde la Sección Sindical del Metro de Madrid de Solidaridad Obrera, llevan ya años organizando la recogida de dinero para financiar compras para distintas despensas solidarias y organizaciones que se ocupan de alimentar a los trabajadores y trabajadoras que carecen de empleo por las dinámicas devastadoras y las crisis económicas provocadas por el capitalismo.

Todo el mundo puede contribuir, con lo que estime prudente y necesario.

Para ello, sólo tienes que ingresar el dinero en la siguiente cuenta:

**CUENTA DE APORTACIONES PARA PROPORCIONAR ALIMENTOS
Y PRODUCTOS DE HIGIENE PARA TRABAJADORES EN PARO**

Nueva cuenta: ES62 2085 8059 3703 3027 5903

No olvidar poner "Ayuda alimentos parados"

GRACIAS POR VUESTRA SOLIDARIDAD



-----DEBATES-----

LA DIGNIDAD DE LAS OCHO DE CAIXABANK.

Patricia Carlavilla me lo cuenta con tono decidido y valiente, un domingo de sopor otoñal en el corazón de la meseta castellana: “Lo que hicimos era el procedimiento habitual de la Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH). Acudir a una oficina bancaria a negociar. Parecía que las cosas estaban bastante bien, porque uno de los concejales del Ayuntamiento estaba ejerciendo de mediador y parecía que había atado un acuerdo. En un principio, Caixabank se había comprometido con el edil a que no se realizasen desahucios de familias con menores.”

Era diciembre de 2017. Las movilizaciones de la PAH se reiteraban por toda la geografía nacional y el movimiento de vivienda contaba con una simpatía difusa, pero masiva, entre el conjunto de la población española. Las activistas pretendían negociar para evitar el desahucio de Paola, que, junto a sus dos hijas menores, había recuperado una de las decenas de viviendas vacías que La Caixa tenía en el municipio de Cabanillas del Campo, en la provincia de Guadalajara.

Patricia y sus compañeras entraron en la entidad bancaria para terminar de atar lo ya negociado. “Para conseguir un compromiso por escrito”, nos cuenta Patricia. Pero todo empezó a torcerse. En el banco se negaron a plasmar por escrito el acuerdo alcanzado, poniendo todo tipo de excusas (“no os lo puedo dar por escrito, yo no puedo tomar esa decisión...”).

Las activistas se niegan a abandonar la sucursal sin el acuerdo y se sientan, pacíficamente, en el suelo. Llega la Guardia Civil. Las desaloja sin el más mínimo amago de violencia. Los propios agentes actuantes afirmarán ante el Juzgado de Instrucción nº 1 de Guadalajara, posteriormente, “que no se enfrentaron de forma verbal ni violenta, que fue una resistencia pasiva.”

Sin embargo, Patricia y sus compañeras son detenidas, aunque no se les comunica su situación procesal hasta horas después de que son encerradas en los calabozos.

El Juzgado de Instrucción nº1 de Guadalajara se hace cargo del caso. Para Patricia “la instrucción es rara. Se toma declaración primero a los detenidos y sólo después a los agentes de la Guardia Civil y a los supuestos perjudicados”. La defensa de las activistas de la PAH solicita las grabaciones de las cámaras de la entidad bancaria como prueba de que no ha habido violencia alguna. Caixabank responde que “las grabaciones no se encuentran disponibles toda vez que fueron borradas al transcurrir el plazo de 15 días siguiendo la normativa establecida para las grabaciones de videovigilancia”. ¡La entidad supuestamente perjudicada por un delito ha destruido voluntariamente las pruebas que probarían sin duda alguna ante el Juzgado que el delito ha llegado a cometerse! ¡Y ello, antes siquiera de entregar una copia al Juzgado! ¿Qué es, realmente, lo que se vería en esas grabaciones? ¿Cuál es el disvalor real para Caixabank de lo ocurrido, cuando no ha tomado siquiera la prevención de salvaguardar las pruebas en su poder?

Patricia Carlavilla es la portavoz de la plataforma formada en Guadalajara para mostrar la solidaridad vecinal y popular con “las 8 de Caixabank”. Ocho activistas de la PAH para las que la acusación particular de la entidad bancaria pide, con el apoyo de la Fiscalía, penas de hasta tres años y medio de prisión por persona. Para Patricia, “da la impresión de que las dilaciones que ha habido en la instrucción del procedimiento (en octubre de 2020 ya podía haberse abierto el juicio oral) van a permitir realizar un proceso ejemplarizante contra la PAH por algo que no ha sucedido. No se ha cometido ningún delito. La resistencia pasiva sólo puede ser objeto de una sanción administrativa.”

Amnistía Internacional se ha pronunciado sobre el caso. Lo ha puesto como ejemplo de la deriva punitiva y autoritaria que se vive en nuestro país y de las crecientes limitaciones legislativas y judiciales a los derechos fundamentales de los ciudadanos. Muestra también su preocupación por la modificación anunciada del Código Penal que considerará delito la ocupación de domicilios, empresas y oficinas (entre otros) aunque estén abiertos y no se detecten actos violentos.

El caso de las 8 de Caixabank hay que analizarlo en su contexto: el que lo vincula con la condena desproporcionada a sindicalistas de la CNT de Xixón por realizar la actividad sindical propia de su organización; o el que lo liga al creciente vórtice de represión que anima el “populismo penal” de una legislación cada vez dura con los ilícitos de las clases populares, y cada vez más permisiva con la corrupción y degradación de la

minoría poseedora de la riqueza producida socialmente. Entre la “doctrina Botín” y la criminalización de la protesta hay un hilo lógico llamado clase, hecho de impunidad para los ricos y penalizaciones extremas para los más.

Patricia Cardavilla lo tiene claro: “la PAH tiene una base muy clara de clase obrera. No se va a intimidar ni a coaccionar a las personas que están trabajando por el derecho a la vivienda. Es más bien un juicio político que algo que tenga que ver con delitos y víctimas.”

José Luis Carretero Miramar.

ABSOLUCIÓN PARA LAS 8 DE CAIXABANK

DETENIDAS POR DEFENDER EL DERECHO A LA VIVIENDA

CONCENTRACIÓN: 26 DE NOVIEMBRE, 12:00 G/MAYOR 24, FRENTE A CAIXABANK

CONCENTRACIÓN: 30 DE NOVIEMBRE, 9:00 AVDA. MIRADOR DEL BALCONCILLO 19, FRENTE A LOS JUZGADOS

DETENIDAS POR CAIXABANK

SOBRE EL COMITÉ DE EMPRESA DE GSS:

Ante un comité de empresa inútil y corrupto, ¿qué podemos hacer? Desde hace más de un año el comité de empresa de GSS, máximo órgano de representación de los trabajadores, no se reúne. ¿No hay nada que resolver con la dirección de la empresa? Solidaridad Obrera dice que sí, y mucho.

IGUALDAD:

El plan de Igualdad se incumple: los compañeros y compañeras llevan solicitando medidas que no han obtenido respuesta. No les ofrecen ninguna solución a los cambios de turno, aumento de jornadas, permisos para las madres trabajadoras... Un plan de igualdad que debería haberse renovado, y que, sin embargo, continúa vigente de hace diez años. Totalmente desfasado ante los retos que tenemos.

SALUD LABORAL:

¿Y en el órgano dónde se discuten las mejoras de la salud laboral? Donde no se avanza, se retrocede. El comité de Seguridad y Salud Laboral ha perdido un representante sindical y a nadie le parece importarle. La empresa hace y deshace lo que le da la gana y así nos van las cosas. Retrocesos evidentes que sentiréis todos los días en la plataforma: descansos, temperaturas, estado de las sillas y cascos, etc.

COVID-19:

Pero el caso más flamante lo tuvimos durante la infección del COVID. Crearon una comisión de crisis, donde deberían haber participado los representantes sindicales (delegados de prevención) y lo único que hicieron fue solicitar trabajo en su casa y despreocuparse de la situación que vivimos en las plataformas. El resultado, como sabéis, fue deleznable: multitud de infectados y, posiblemente, muertos entre los familiares allegados. No se paralizó la producción porque a la empresa no le interesaba. Estos sindicalistas de pacotilla nada dijeron, a nada se opusieron.

FORMACIÓN:

¿Y qué decir de la formación en la empresa? Dejan a los trabajadores a merced de campañas complejas, donde apenas se les facilita formación, generando riesgos sicosociales que nadie evalúa. Compañeros ayudando a otros compañeros, porque los coordinadores no dan abasto. Pero hay más. Este comité de empresa lleva casi cinco años, cuando su mandato es sólo de cuatro ¿Piensan perpetuarse éstos jetas más de un lustro?

EXIGIMOS elecciones ya. Esta situación es totalmente ilegal y no vamos a permitir más esta canallada. O presentan el preaviso o les arrastramos de las orejas ante un tribunal.

Contacta con nosotr@s: solidaridadobrera@gmail.com

COMUNICADO A TODOS LOS MUSEOS ESTATALES

¿Una nueva traición de los sindicatos mayoritarios, al colectivo de trabajadores y trabajadoras de vigilancia y atención en sala de Museos Estatales?

Después de la firma del IV CUAGE por parte de las centrales sindicales mayoritarias del MCD, norma que perjudicó gravemente al colectivo de vigilancia y atención en sala de los Museos Estatales, degradándoles al grupo E1 y privándoles del derecho a la promoción profesional, desde el sindicato SOLIDARIDAD OBRERA, hemos tenido constancia de la propuesta iniciada por este Ministerio y trasladada a los sindicatos con representación en la Subcomisión Paritaria (CCOO UGT y CSIF), para la “Planificación anual de vacaciones en los Museos Estatales”.

La reciente Sentencia Nº 489/2022 del Procedimiento de Vacaciones 929/2022 recaída en el Juzgado de lo Social nº 14, ante la denuncia del sindicato SOLIDARIDAD OBRERA, por incumplimiento del convenio colectivo sobre la implantación de turnos rotativos en el Museo Arqueológico Nacional (MAN), ha suscitado la propuesta de la Administración, invitando a las centrales sindicales mayoritarias a una negociación que dote de legalidad sus intereses de ordenación de las

vacaciones en los Museos Estatales, una vez más sin valorar las necesidades para prestar un servicio público de calidad y proteger los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de un colectivo precarizado, sin efectivos suficientes para poder tener acceso a ningún tipo conciliación familiar y maltratado con la firma del IV CUAGE.

En la citada sentencia la Juez hace mención explícita, a las normas que rigen en museos en materia de vacaciones y que procedemos a reproducir en extracto:

El artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores establece:

1. “El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo...”

2. “El periodo o periodos de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente”.

3. “El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute”.

Queremos destacar que la normativa existente en materia de vacaciones ya establece de forma concisa y completa, las pautas a seguir y el procedimiento, incluso en caso de desacuerdo entre las partes. El artículo 73 del IV Convenio único que nos remite el Estatuto de los Trabajadores establece:

1. “Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud de la persona interesada, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, sin que computen ni interrumpen dicho cómputo los días inhábiles que se encuentren dentro del período de los cinco días de referencia, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, y se haya establecido en la planificación anual efectuada por cada Ministerio u Organismo. Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un período determinado, dichas

necesidades deberán ser comunicadas a la persona interesada y a quienes representan al personal laboral por escrito debidamente argumentado”.

En dicha sentencia se especifica que deberán detallarse por escrito y debidamente argumentado las “necesidades impeditivas”.

2. “En caso de discrepancia entre el personal laboral de un centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios”.

3. “La Administración regulará el procedimiento de solicitud para la concesión de las vacaciones, oída previamente la parte social de la Comisión Paritaria. Podrán establecerse, de acuerdo con las correspondientes Subcomisiones Paritarias, determinadas preferencias para escoger el turno de vacaciones, aunque limitadas en el número de veces de ser ejercitadas, a favor de los trabajadores o trabajadoras con responsabilidades familiares, así como circunstancias similares”.

4. “En todo lo que no se contemple en este capítulo sobre vacaciones, licencias y permisos, habrá de estarse a lo regulado con carácter general para esta materia, en la Resolución en vigor de la Secretaría de Estado competente en materia de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos”.

Así, la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos en su punto 9, vacaciones y permisos, establece:

1. “Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos”.

2. “Al menos, la mitad de la totalidad de los días de vacaciones anuales deberán ser disfrutadas entre los días 16 de junio y 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza

particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros períodos.

En SOLIDARIDAD OBRERA consideramos, por tanto, que la normativa existente en materia de vacaciones ya establece de forma concisa y completa las pautas a seguir y el procedimiento, incluso en caso de desacuerdo entre las partes.

Que la única negociación posible con la Administración es la ampliación de las escuetas plantillas del colectivo de vigilancia y atención en sala, taquilla y portería mayor, ya que el respeto a estos mínimos no existentes en la actualidad es la única garantía del cumplimiento de la Ley, y de la posibilidad de prestar un servicio público de calidad.

Desde SOLIDARIDAD OBRERA afirmamos que cualquier negociación que llegue a un acuerdo que recorte los derechos laborales actuales de los trabajadores y trabajadoras de Museos Estatales, sería una nueva traición a los trabajadores y trabajadoras por parte de las centrales sindicales mayoritarias, y una irresponsabilidad por parte de la Administración, que añadiría un nuevo parche en la organización del servicio de unos Museos Estatales ya de por sí precarizados.

Queremos dejar claro a los trabajadores y trabajadoras anteriormente citados, que tanto la Administración como la parte social no tienen competencias para “legislar” y que, en ningún caso, deben minorar o reducir aún más los derechos establecidos en la legislación vigente, y que la parte social inmersa en la negociación no representa el global del citado colectivo, al tener SOLIDARIDAD OBRERA representación en el Comité de Empresa del MCD.

La función de los Sindicatos es velar por los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras y no posicionarse del lado de la patronal para mermar los derechos legalmente establecidos y perjudicar con ello sus condiciones laborales, delegando en negociadores y negociadoras que llevan más de dos décadas liberados y liberadas. Sindicalistas apartados de la realidad laboral a los que no afectará la negociación puesto que como hemos aludido, no acuden nunca a su puesto de trabajo.

Desde SOLIDARIDAD OBRERA consideramos que realizar una planificación anual sobre las vacaciones como establece el IV Convenio, podría ser beneficioso tanto para la Administración como para el personal

de Museos Estatales, siempre y cuando se destinen los esfuerzos a conocer y ajustar las necesidades de contratación de personal de refuerzo para cubrir las vacaciones a lo largo de todo el año, y a solicitud de los trabajadores y trabajadoras como se detalla en el citado artículo 73 del IV CUAGE.

Pero esta actuación no debe ni puede derivar en el menoscabo de derechos establecidos en la normativa vigente para los trabajadores y trabajadoras, pues como se menciona en la sentencia de la demanda interpuesta por SOLIDARIDAD OBRERA, un acuerdo suscrito por la Administración y los sindicatos con representación en la Comisión y Subcomisiones Paritarias correspondientes, implicaría la obligatoriedad de su cumplimiento para todo el personal de Museos Estatales.

SOLIDARIDAD OBRERA se opondrá frontalmente a cualquier acuerdo no favorable para el colectivo de trabajadores y trabajadoras afectados por la negociación.

Seguiremos informando.

Si nadie trabaja por ti, que nadie decida por ti. Otro sindicalismo es posible.

En la 46 MARCHA de la RESISTENCIA de las MADRES de PLAZA de MAYO LÍNEA FUNDADORA.

Hay dos miradas que en direcciones opuestas se encuentran en el mismo camino: una es la general, la del mundo, la de todas y todos, guerras, inmigrantes reprimidos como si fueran criminales, el narcotráfico, la explotación sexual, el comercio de órganos, etc., el avance cuál lava volcánica del neoliberalismo empujado por los fascismo en sus distintas acepciones... y la otra mirada la particular, que contiene iguales los mismos elementos mencionados, pero con acento propio.

Pero, y también como en otras partes, hay un día en el que la dignidad se

hace lugar y se asienta en la Plaza de Mayo y empieza a marchar. Ahí van con el pañuelo blanco cobijando hijas, hijos, nietas, nietos, luchas y reivindicaciones de todo rincón y grito de toda garganta. Por esto las admiramos y estamos con ustedes. Es tan bueno saber que están en el resguardo de la nobleza y la coherencia, porque no abandonaron ni uno sólo de las hijas e hijos, ni uno sólo de los principios, no se vendieron a subvenciones ni a puestos de poder, ahí están nomás en la Plaza de Mayo reclamando y demandando Verdad y Justicia.

Es por todo ello, que desde el sindicato Solidaridad Obrera, nos sumamos con humildad pero con mucho orgullo, a las consignas de las Madres de Plaza de Mayo-Línea Fundadora.

¡Apertura Ya de todos los archivos!

¡Cárcel común, perpetua y efectiva para todos los responsables, ejecutores y cómplices del genocidio desatado!

¿Dónde están las nietas y los nietos, nacidos en cautiverio y secuestrados con sus madres y padres?

¡Viva la lucha internacionalista!

Madrid 8 de diciembre de 2022

Por la Confederación Sindical SOLIDARIDAD OBRERA
El Comité Confederal

Salutación leída en la Plaza de Mayo. Buenos Aires.

DE CADA UN@ SEGÚN SUS FUERZAS Y A CADA UN@ SEGÚN SUS NECESIDADES

Nuestro sindicato está pensado tanto para proteger a los trabajadores de sus empleadores y del Estado (o de cualquier abuso), como para organizar la vida productiva y administrativa de la sociedad.

La Confederación Sindical Solidaridad Obrera se inspira en ideas antiautoritarias y antijerárquicas. Se trata por tanto de un ente anarcosindicalista. Aquí tienen cabida tanto aquellos trabajadores que defienden sus intereses utilizando los Comités de Empresa, como aquellos que lo hacen luchando al margen de éstos, basándonos en la libertad que proporciona el principio federativo.

LA EMANCIPACIÓN DE LA CLASE TRABAJADORA HA DE SER OBRA DE LOS PROPIOS TRABAJADORES.

O NO SERÁ.

Ponte en contacto con Nosotros a través del correo:

solioovvmadrid@gmail.com

Si prefieres el correo ordinario, nuestra dirección es:

Solidaridad Obrera
C/ Espoz y Mina 15, 1º izda.
28012 Madrid - España

Teléfono: 91 523 15 16

Móvil: 610 078 090

