

EL PIQUETE

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

NÚMERO 4. II ÉPOCA. MARZO DE 2023.

LA ALTERNATIVA DEL SINDICALISMO COMBATIVO.

EL SÁBADO 25 DE MARZO VAMOS A REFLEXIONAR Y DEBATIR SOBRE EL SENTIDO DEL SINDICALISMO EN ESTOS INICIOS CONVULSOS DE LA SEGUNDA DÉCADA DEL SIGLO XXI.
¡¡OS ESPERAMOS!!



La alternativa del Sindicalismo Combativo

25 DE MARZO. 12.00 horas.
EN LA LIBRERÍA TRAFICANTES DE SUEÑOS,
C/ DUQUE DE ALBA, Nº 13.

PONENTES:

- Ruth Sánchez (Confederación Sindical Solidaridad Obrera-SO).
- Ana Sigüenza (Confederación Nacional del Trabajo-CNT).
- Txetxu Blasco (Confederación General del Trabajo-CGT)
- Teresa Rodríguez (Alternativa Sindical de Clase- ASC).

Organiza: Escuela Sindical Nacho Cabañas-Solidaridad Obrera.



Autor Imagen: Antonio Berni-Manifestación

-----DEBATES-----

2023 TIENE QUE SER AÑO DE LA CONFLUENCIA DEL SINDICALISMO COMBATIVO.

2023 se presenta como un año cargado de tensiones sociales. La guerra de Ucrania ha desatado un proceso de aumento de la inflación a escala global que los Bancos Centrales tratan de atajar con subidas de los tipos de interés. Todo ello contribuye a hundir el poder adquisitivo de los salarios y a empujar a gran parte de la clase trabajadora a un escenario de miseria, desahucios y escasez de suministros básicos. Además, la crisis climática parece lejos de estar controlada, y los fenómenos atmosféricos extremos se multiplican por el globo.

Las sanciones asociadas a la guerra, además, impactan sobre los mercados alimentarios y energéticos, impulsando un aumento brutal de la pobreza en los países del Sur, que se ve aún más incentivado por las crecientes fugas de capitales provocadas por las subidas de los tipos de interés en los países del Norte. Este proceso alimenta las tensiones geopolíticas al impulsar, en los países emergentes, la simpatía social con las nuevas potencias que ponen en cuestión el orden imperialista global, como Rusia o China, pese a sus estructuras políticas fuertemente autoritarias.

En nuestro país, las contradicciones partidarias han llevado a un “golpe blando” de la derecha judicial, que se ha autoconstituido en una cámara previa de control de lo que puede ser votado en sede parlamentaria. La pasividad del sindicalismo oficialista, que lo fía todo al buen hacer del Ministerio de Trabajo, incapacita a la clase trabajadora para responder a la creciente pérdida de poder adquisitivo de los salarios y a la degradación de los servicios públicos. La clase dirigente europea pretende sostener precariamente a los sectores más vulnerables, para tratar de conjurar una hipotética explosión social, mientras profundiza el proceso de desposesión de la clase trabajadora en su conjunto y las dinámicas de mercantilización de la vida.

Estamos, pues, ante un escenario complejo y ambiguo, dominado por tensiones irresolubles y contradicciones crecientes. Una era de bifurcaciones no reversibles y de pulsiones autoritarias. De ascenso de la ultraderecha y de presiones belicistas. Y, sin embargo...

Sin embargo, la clase trabajadora global da muestras de una vitalidad persistente y no completamente domesticada. Las huelgas se suceden en el Reino Unido, en lo que los medios de comunicación ya llaman “un nuevo invierno del descontento”. Los trabajadores precarios estadounidenses ensayan nuevas formas de organización en las grandes empresas posfordistas. El sindicalismo combativo francés toma las refinerías y sostiene un pulso con la patronal que está cerca de llevar a una huelga general. Las dinámicas de lucha social derriban gobiernos en América Latina y provocan un nuevo “ciclo progresista” en las urnas.

En nuestro país, los metalúrgicos desarrollan amplios procesos huelguísticos y de movilización callejera. Las trabajadoras de Inditex, en Galicia, consiguen un aumento salarial inédito para un sector fuertemente precarizado. El personal sanitario de la Atención Primaria madrileña ocupa el local de la Consejería. Conductores de autobuses en Zaragoza, trabajadoras de la limpieza de edificios en Castelló y de la atención domiciliaria en Asturias y Valencia...los conflictos, dispersos, y muchas veces encauzados rápidamente por el sindicalismo oficialista, se multiplican por toda la geografía española.

El sindicalismo combativo y el anarcosindicalismo tratan de organizar y concienciar a la clase trabajadora para la gran batalla que se avecina. Pese a persistente letanía derrotista de quienes quieren mantener a los trabajadores en un estado depresivo permanente, el sindicalismo combativo se desarrolla lentamente, pero sin pausa. La CGT, el principal sindicato no oficialista de ámbito estatal, despierta de un cierto letargo con una nueva propuesta y se convierte en la organización obrera que más días de huelga convoca en Cataluña. CNT, pese a sus contradicciones internas irresueltas, se vuelca por fin en el sindicalismo y en la organización obrera, lo que provoca un crecimiento limitado pero sostenido de su afiliación. Otras organizaciones se unen para conformar organismos mayores (como AST y CSC, que conforman la nueva Alternativa Sindical de Clase) o, dentro de sus límites, crecen en afiliación

y perfeccionan claramente su estructura y sus capacidades de intervención en los centros de trabajo (como hemos hecho en Solidaridad Obrera). Mientras, organismos que se encontraban hace ya tiempo en la esfera de la concertación, derivan claramente hacia la acción sindical combativa, como ELA en Euskadi.

Además, las convocatorias conjuntas de manifestaciones y la generación de plataformas comunes (como el Bloque Combativo y de Clase, o la Taula Sindical de Catalunya) son ya una costumbre asentada en muchas organizaciones. Es la hora de un nuevo sindicalismo combativo que contribuya a construir una fuerza social capaz de detener el brutal salto hacia el abismo al que se ha lanzado el capitalismo global. 2023, es el año en que la respuesta del sindicalismo combativo y el anarcosindicalismo tiene que hacerse audible. Pero ¿cómo?

El sindicalismo combativo y el anarcosindicalismo deben presentar un bloque unido en 2023 sobre la base de un programa mínimo de consenso, que debe comenzar por la defensa de los salarios y los servicios públicos, y la conversión de estos últimos en instituciones comunal-comunitarias con participación protagónica de los trabajadores y usuarios. Debemos plantear una fuerte limitación de la subcontratación y del uso de los falsos autónomos y del trabajo en formación, recuperar la readmisión obligatoria en el despido improcedente y caminar hacia la expansión de los derechos y garantías de las secciones sindicales. Y, por supuesto, debemos delinear cuáles son nuestras reivindicaciones en un gran proceso de debate sindical que alcance a todas las organizaciones y que culmine con una gran demostración de fuerza unitaria (movilización o Congreso Obrero).

Porque nuestra tarea principal en esta etapa es vencer la desesperanza de la clase trabajadora abriendo, en 2023, el camino para la confluencia y la unidad de acción del sindicalismo combativo y el anarcosindicalismo. Una confluencia que se puede construir con nuevas plataformas locales (al estilo de la Taula Sindical de Catalunya) y nuevos debates programáticos y de fondo; con la convocatoria de eventos unitarios (manifestaciones, conferencias abiertas a la ciudadanía, congresos...); generando medios comunes de difusión y debate, y expandiendo la discusión y la reflexión sobre ese nuevo sindicalismo que

queremos construir más allá de las siglas y la fronteras organizativas; abriendo espacios para una nueva cultura obrera en los centros sociales o en ateneos sindicales conjuntos; construyendo Consejos Productivos Locales con las entidades de economía social y las plataformas de defensa de los servicios públicos, etc. etc.

Además, por supuesto, debemos tomarnos en serio la internacionalización de las luchas y el apoyo mutuo a través de las fronteras, multiplicando las relaciones con las organizaciones de trabajadores de América Latina, con las que compartimos idioma y múltiples códigos culturales, así como con las organizaciones del sindicalismo combativo europeo, que tienen enemigos muy visiblemente equivalentes a los nuestros.

La Federación Sindical Mundial, la Confederación Internacional del Trabajo, la Red Roja y Negra, la Asociación Internacional de los Trabajadores y la Red Internacional de Solidaridad y Luchas, las distintas internacionales a las que pertenecen nuestras organizaciones, deben intercambiar información y apoyarse mutuamente en sus conflictos, contribuyendo a una cultura obrera plural, reflexiva y respetuosa con las diferencias que envíe un fuerte mensaje a todos los trabajadores y trabajadoras de nuestros países: ahora sí, estamos en camino.

Es la hora de que el anarcosindicalismo y el sindicalismo combativo muestren con firmeza su capacidad para hacer frente a la devastación capitalista en curso. Quienes militamos en las organizaciones sindicales que luchan debemos asumir nuestra responsabilidad en este momento histórico y hacerle un gran presente a nuestro pueblo: el regalo de una clase trabajadora organizada, consciente de su fuerza y unida en su diversidad.

2023 tiene que ser el año del inicio del camino hacia la construcción de un gran bloque obrero combativo y con capacidad de parar la economía capitalista para iniciar el trayecto a una sociedad más justa.

José Luis Carretero Miramar.

Secretario General de la Confederación Sindical Solidaridad Obrera.

--EL SINDICATO--

SOLIDARIDAD OBRERA DE GSS INFORMA:

FORMACIÓN:

En 5 años, que se dice pronto, la comisión de formación no siquiera ha sido capaz de redactar el reglamento para el plan de formación, seguimos a la espera tanto de la Empresa como del resto de la RLT, de un reglamento en condiciones para poder trabajar como es debido.

Recientemente, la gente que estaba en la campaña de CANAL DE ISABEL II, han sido reubicados en la campaña de Vodafone. Todos ellos vienen de una campaña de Atención al cliente, en la cual han estado bastantes años, pues bien, la chapuza de formación que la Empresa ha dado ha conseguido que la gente se vaya a su casa con la cabeza echando humo.



En este caso, las formaciones para esta campaña, dura alrededor de 20 días, de los cuales los trabajadores y trabajadoras solo han recibido 11 días y mal. Por ello queremos dejar constancia que la culpa es únicamente de los responsables de que esta formación tan compleja no se haya impartido en condiciones.

CONVENIO:

Entre que unos firman acuerdos pobres y otros se levantan de la mesa negociadora porque no pueden chupar más del bote, seguimos con “la casa sin barrer”.

En esta negociación los delegados sindicales son liberados, es decir, que disponen de horas sindicales ilimitadas... ¿Sabéis lo que significa esto? Que cuanto más tiempo se tarda en negociar, más crédito sindical para esta gente. Los sindicatos lo han vuelto a hacer, UGT Y CCOO están dispuestos a firmar un convenio, el cual no nos beneficia en NADA y CGT en vez de buscar, negociar, exigir, etc... se dedica a ir a la sexta a quejarse... lo más llamativo, es que las personas que se quejan en CGT son las mismas que llevan AÑOS sin coger unos cascos.

RECORDATORIO DE PERMISOS EN GSS:

PERMISOS RETRIBUIDOS:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo o hija.
- c) Tres días naturales en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que serán disfrutados de forma continuada dentro de los diez días naturales, contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive. (No se considera hospitalización hasta que al paciente le es asignada una habitación en planta. Es muy importante que si el familiar no queda hospitalizado tenemos que presentar a la empresa el justificante que indica el reposo domiciliario).
- d) Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padre, madre, padres políticos, madres políticas, hijos, hijas, hermanos y hermanas.
- e) Dos días naturales en caso de fallecimiento, de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) En los supuestos contemplados en los anteriores apartados c) y d), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros o superior, los permisos aumentarán un día más de lo señalado en cada caso. En el

apartado e) cuando se tenga que realizar un desplazamiento de 200 kilómetros o superior el permiso será de cuatro días.

Tenemos un total de 35 horas anuales retribuidas para consultas médicas tanto para nosotr@s l@s trabajador@s como para acompañamiento de menores de 14 años; ascendente mayores de 65 años; personas dependiente a nuestro cargo; ya sea para consultas privadas como de la seguridad social. Puedes acompañar a tu pareja a las pruebas y revisiones pertinentes en el caso de estar embarazada.

--NORMATIVA LABORAL--

Aprendamos un poco de Prevención de Riesgos Laborales.

¿Cuándo corresponde hacer una evaluación de riesgos laborales?

Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Exposición de Motivos 5:

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección "a posteriori" de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del

nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

ARTÍCULO 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la

actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

ARTÍCULO 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Desde finales del pasado año tienes un nuevo número de la revista de Solidaridad Obrera, **El Solidario**, en nuestros locales.

#PrensaObrera

#Anarcosindicalismo

#Autogestion

#Internacionalismo

También puedes verla en digital en nuestra página web 

[HEMEROTECA \(solidaridadobrero.org\)](http://hemeroteca.solidaridadobrero.org)

<https://twitter.com/SoliObrera/status/1616688535699865603?t=tS2tTD0D7pX12HzQSI7OLA&s=0>



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

