



La pastillea roja



PUBLICACIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CGT EN CGI

Nº 9 – ENERO 2010

“Es buscando lo imposible como el hombre ha realizado siempre lo posible, y quienes se han limitado a lo que les parecía posible no avanzaron jamás un sólo paso.”
Mijaíl Bakunin

Juicio por el Comité de Empresa

El martes 19 de enero se celebró en la sala número 5 de los juzgados de lo social el juicio por tutela de Derechos Fundamentales contra la la empresa CGI Information Systems and Management Consultants España.

Aunque os habíamos informado de que la vista del juicio estaba planificada para el 22 de diciembre del año pasado finalmente se celebró el día 19 de enero.

Únicamente fueron, a título personal, 6 de los 7 delegados que en su día se presentaron por una lista de UGT en la empresa.



El motivo de la demora fue la exigencia por parte de la empresa de que los representantes de UGT, que hasta ahora no se habían pronunciado sobre el tema, **apareciesen como demandados**. Ya días antes los representantes legales de la empresa se habían puesto en contacto con nuestro abogado para preguntar la razón por la cual no denunciábamos a nuestros compañeros de comité. Finalmente y a petición de la empresa, la juez, el día 22, nos pidió que ampliásemos la denuncia al resto de miembros del comité aplazando el juicio.

Únicamente explicar que es un **mero recurso legal** para forzar que todo el Comité de Empresa conozca el caso y tenga oportunidad de opinar, y que de ningún modo significa que se considere responsables a los demás miembros del Comité de las actividades de CGI.

Ampliamos nuestra denuncia por lo que, tal y como quería la empresa, los representantes de UGT tendrían que ser citados. Finalmente UGT como sindicato no apareció por ningún lado:

Desarrollo de la vista

Nuestros argumentos ya los conocéis: los comités se mantienen en la sucesión de empresas, no hay motivo por el que este caso sea diferente y menos para que un órgano elegido mediante sufragio se suspenda por voluntad empresarial.

De lo que pudimos observar en el juicio y, a nuestro entender, la estrategia de la empresa intentó basarse en tres puntos:

- 1) Pretendían contar con el apoyo de la mayoría del comité de Nácar: de ahí su insistencia en que apareciesen en escena los delegados de UGT.
- 2) Lo mala y pérdida que es la gente de la CGT, que hacemos concentraciones, ponemos denuncias y pedimos la readmisión de una despedida.
- 3) Las diferencias entre los trabajadores y trabajadoras de CGI y Nácar, los perfiles, planes de carrera, etc. que no permiten asumir que el centro de trabajo, o la unidad productiva de Nácar siga existiendo.

Respeto al **primer punto** la empresa no logró su objetivo, al menos de manera completa, uno de los siete representantes que se presentaron por UGT no asistió a la vista y otro de ellos, declaró **claramente a favor de la parte demandante**, respondiendo con verdad a todas las preguntas, por lo que desde la sección de CGT, y teniendo en cuenta las circunstancias, no podemos menos de agradecer ese gesto de lealtad y honestidad. La mayoría de los miembros del comité



de empresa de Nácar condenan por tanto la acción unilateral de CGI considerándola como un acto antisindical.

El **segundo punto** que hemos indicado, como se puede ver, no tiene relación con el tema: es la clase de estrategia de "echar mierda", a ver si tocamos alguna fibra sensible del juez, que como seres humanos tienen su educación, formación, pensamiento político o convicciones personales.

Para ilustrar más lo que decimos simplemente señalar que una de las pruebas presentadas por CGI, era una **lista de firmas** de un "número elevado" de trabajadores contra nuestra "actividad sindical". Firmas que se recogieron hace tiempo e iban dirigidas a nuestra sección sindical **no a la empresa**. Quizá CGI no es consciente de que recoger unas firmas dirigidas a nuestra sección (no a la empresa), sacarlas de contexto y aprovecharlas para un fin diferente al original no es precisamente una conducta muy ética ni respetuosa con l@s trabajador@s que firmaron y a los que no consultaron ni pidieron permiso. Para nosotr@s este caso es sólo una muestra del juego sucio al que ya nos tienen acostumbrados.

Respecto al tercer punto, aún reconociendo el propio abogado de la empresa **que en la mayor parte de los casos de sucesión de empresas el comité se conserva**, se hizo un gran esfuerzo para demostrar que este caso de fusión era especial, resaltando las diferencias entre las plantillas de ambas empresas: l@s trabajador@s de CGI tenían un perfil muy distinto, y realizaban trabajos de dirección y tareas comerciales mucho más elevadas que el cometido de l@s trabajador@s de Nácar, más orientad@s al desarrollo. Como tod@s sabéis esto sólo es una verdad a medias y generalmente en los equipos trabajaban conjuntamente gente de CGI y de Nácar.

Aunque fuese como se pretende, el argumento no sirve más que para despistar. Lo que importa es que las personas que votaron, su centro de trabajo, sus actividades, sus proyectos, etc. permanece inalterado como tod@s veis todos los días.

Conclusiones

En definitiva estamos satisfechos con el desarrollo de la vista aunque no podemos garantizar que la juez estime nuestros argumentos. Esperamos que su punto de vista sea el mismo que el de la **Inspección de Trabajo** que se expresó claramente a favor del reconocimiento del Comité de Empresa.

Pero **tenemos razón** y ganar sería lo justo. De todos modos, aunque los argumentos de la empresa pueden parecer tonterías para quien trabaja en la empresa, no lo son para una persona (la juez) ajena a nuestro trabajo y que no conoce las actividades de la empresa

Tanto si es estimada la demanda como si no, lo que sí garantizamos, es que el esfuerzo sindical de nuestra sección seguirá como hasta ahora. El comité es una herramienta obligada por la ley si queremos acceder a documentación, horas sindicales, negociaciones, pero la base de nuestra actuación es la sección sindical: los afiliados y afiliadas, que seguirán con su actividad.

Nuevas contrataciones en CGI

Como lectores asiduos del **Newsletter**, nos gustaría comentar un par de detalles que hemos leído en el número de este mes y nos han dejado cierto resquemor.

Nos han quedado varias dudas que posiblemente se han planteado otros compañeros que lo hayan leído y no nos podemos esperar al siguiente "site meeting" para preguntar.

Se indica en la publicación, que se ha contratado el último mes a 8 personas nuevas.

Es bueno rebajar el paro con nuevas contrataciones, eso está claro. La primera duda podría ser que si tenemos en cuenta que hace unos meses se han despedido a más de 12 personas no tiene mucho sentido contratar más de este número en los últimos meses.



Esa respuesta nos la sabemos: los junior son más baratos, ¿para que formar a un veterano en algo nuevo? Metemos a un programador junior que también tiene que aprender, pero gana menos, entra con ilusión, por lo general son más dóciles... Hasta que pasa un tiempo y ven el panorama.

Se indica además que se ha rebajado la subcontratación y que se pretende rebajarla a "0". También se

pretende rebajar el "bench". **Lo que nos gustaría saber cual es el método de "rebajarla"**.

Porque si es dando la patada, que seguramente es lo que es, no nos parece nada bien e incluso consideramos un poco "cara" poner que "se pretende reducir a 0" como si fuese una hazaña. Y no nos parece bien porque personas que han trabajado codo con codo con nosotros, en los proyectos de la empresa desde hace tiempo deberían tener al menos la oportunidad de ser contratadas por CGI antes que otras personas ajenas al trabajo y los proyectos. Lo mismo vale para l@s becari@s.

El *bench* también hemos visto como se ha reducido este mes: con un despido. Esperemos que sea un caso asilado y no la forma habitual de "reducirlo".

Mitología Empresarial:

"El sueño de esta empresa es que trabajadores y propietarios trabajen en armonía"

Parte del adoctrinamiento que muchas empresas pretenden transmitir a sus trabajador@s consiste en convencerles de que los intereses del empresari@ (o propietario@) y de l@s trabajador@s son comunes.

Es decir, que "la empresa somos todos", aunque sea evidente que unos son más empresa que otros. En algunos casos este punto de vista se reafirma regalando pequeñas participaciones en las acciones de la empresa para desdibujar más aún la barrera entre las figuras de "propietario" y "trabajador", pero ¿pueden realmente los trabajadores y los propietarios de una empresa trabajar en armonía?

Si por armonía se entiende trabajar juntos por un fin común la respuesta es simple: **NO**.

Ello se debe a que los intereses de trabajador@s y propietari@ no son los mismos, es más son contradictorios. En un sistema de comercio, competitividad y propiedad privada surgen intereses diferenciados y opuestos. Ejemplo sencillísimo: si vas a una tienda a comprar una pieza de ropa procurarás comprar lo mejor posible al precio más barato: he aquí tu interés. Por el contrario el interés del propietario de la tienda es vender lo más caro posible teniendo en cuenta todos los factores como la competencia con otras tiendas por ejemplo. Dos personas cierran una relación comercial pero sus intereses han sido radicalmente opuestos.

En las memorias económicas anuales de CGI, como en los de cualquier otra empresa, podrás ver las cantidades de los salarios, y gastos sociales l@s trabajador@s en el apartado de "gastos" mientras que los beneficios **quedan a disposición del propietario**. Si el beneficio es lo que se ha facturado menos lo que se ha gastado, y la empresa siempre pretende maximizar su beneficio, estamos exactamente en el mismo caso del ejemplo anterior.

L@s trabajador@s, por tanto, deberían asegurarse de que su empresario no sienta la "tentación" de maximizar su beneficio a costa de reducir sus derechos, y deberan unirse para exigir una mayor participación de los beneficios de la empresa. Aunque siempre ha habido empresas mejores y peores, todos los derechos que tenemos como trabajador@s y ciudadan@s se han conseguido con luchas incesantes contra los patronos y el poder político que les apoyaba.

Sólo hay un caso en el que puede existir tal armonía: cuando la empresa es propiedad por igual de tod@s l@s trabajador@s: en este caso se dice que la empresa es **autogestionada**.

Noticias Breves del Sector



10.000 mujeres de entre 15 y 75 años.

Mujer -. El 75% de las mujeres han sufrido problemas laborales por su maternidad. Esto es lo que revela un estudio sobre fecundidad y trayectoria laboral elaborado por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y realizado a



golfista ricachón malo, despedir a l@s trabajador@s y pisotear sus derechos laborales bueno.

Accenture -. La gigante de consultoría decide quitar su patrocinio al golfista **Tiger Woods** por su disipada vida personal. En sus centros de Madrid hasta han retirado rápidamente todos los carteles alusivos de las zonas de descanso. ¡Que viva la doble moral!: adulterio de un

Iberia Plus.- Huelga de los compañeros de este servicio subcontratado de Iberia a la consultora ATOS ORIGIN. Convocan CC.OO, CGT y UGT y exigen salarios dignos, reducción de la carga de trabajo y que se les pague el plus de idiomas prometido. La consultora se ha "defendido" del ejercicio de este derecho constitucional, amenazando al resto de los trabajadores con subidas '0%' y despidos "gracias" a los huelguistas. Terrorismo patronal en estado puro.

Sector Consultoría.- El sector creció y sigue creciendo con la crisis. Eso confirma un estudio de la empresa INFORMA D&B del grupo CESCE, que asegura que se siguen creando empresas de Informática y Electrónica, con un incremento respecto al año anterior de 16,67% y del 31,82% respectivamente. Además la creación de empresas del sector informático pasa de representar el 1,48% de las constituciones en 2008 al 2,48% en 2009.

HP (Barcelona).- La compañera Cornelia que se iba a presentar en una lista de CC.OO para las próximas elecciones sindicales fue despedida un día antes de presentar su candidatura, y eso a pesar del acuerdo firmado por la empresa en la que se comprometía a no realizar despidos improcedentes. La nefasta política laboral de la empresa da así una vuelta de tuerca, para peor. Se espera una contundente respuesta sindical a esta acción tan poco ética y tan despreciable.

100 AÑOS DE ANARCO SINDICALISMO (I)

Brevísima historia del anarcosindicalismo español

El anarcosindicalismo ha sido uno de los desarrollos sociales más importantes llevados a cabo en el territorio español. En ningún otro lugar o región este fenómeno alcanzó las dimensiones que llegó a alcanzar en España. En realidad el anarcosindicalismo lleva implantado en el estado español mucho más de 100 años. El centenario se refiere a la fundación en 1910 de la CNT, la primera central anarcosindical de verdadera y gran proyección en el territorio español.

Su origen está en los obreros asociados a la **Primera Internacional**, que aglutinaba a los diferentes movimientos socialistas, sindicales y obreros del siglo XIX. Pretendía organizar a los trabajadores del mundo y diseñar estrategias globales de acción para la defensa de sus intereses como clase. En España la primera sección de la Internacional se fundará en **1868**, y será obra del esfuerzo del anarquista italiano **Giuseppe Fanelli**. Esta internacional pronto se fracturará debido al conflicto entre los partidarios de Karl Marx y los anarquistas, a los que conceptos como “*dictadura del proletariado*” o una revolución guiada por la “*vanguardia intelectual*” resultaban totalmente inaceptables.

Muy en resumen y a *grosso modo* podemos decir que estas diferencias darán lugar también a **dos formas de entender el sindicalismo**.

Los partidos políticos marxistas de la época fomentarán la creación de sindicatos que **estarán subordinados al partido** y cuyo fin es servir de elemento de coordinación, y de propaganda a través de una acción sindical reducida a pequeñas mejoras que no alteran el sistema social, cuya tarea será obra del partido cuando tenga poder suficiente. UGT surgirá como sindicato dependiente del **PSOE**, fundado como partido marxista en 1879 y será el sindicato más representativo de este modelo en España hasta 1939.

La CNT se fundará en 1910 y rechazará como dañina la dependencia de partidos políticos y afirmará de acuerdo con la 1ª Internacional que “*la emancipación de los trabajadores será obra de los propios trabajadores o no será*”. **El sindicato y no el partido es la verdadera organización de clase de los obreros y campesinos**. Las acciones sindicales no se reducen simplemente a pequeñas mejoras. El sindicato, llegado el momento, será el motor de un profundo y revolucionario cambio social que permitirá asentar la sociedad sobre las bases de la justicia, la libertad y la igualdad.

La CNT llegó a ser el sindicato más numeroso e influyente del mundo con más de 1,5 millones de afiliados en la España de la **Segunda República**. Posteriormente la Guerra Civil y el triunfo del fascismo español destruyeron profundamente los logros de la CNT, cuyos militantes fueron los más represaliados y perseguidos durante la sangrienta posguerra. Muy interesante (y muchísimo se

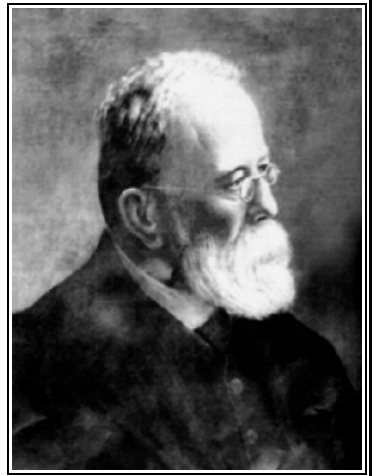
podría comentar) resulta el estudio de la **Revolución Española** de 1936-1939 dirigida por la CNT durante la Guerra Civil Española, con gran parte de la industria y del campo catalán y aragonés colectivizados.

Sin embargo, divisiones ya desde el exilio, diferentes puntos de vista, y otros conflictos, hicieron que la CNT no supiera reorganizarse en la llamada “transición”. Los problemas no eran algo exclusivo de la CNT ya que todos los partidos y sindicatos prohibidos durante el periodo franquista sufrieron divisiones y conflictos similares para adaptarse a la nueva realidad social con diferentes resultados dependiendo de su actitud hacia el nuevo sistema.

La principal división interna de CNT se realizó en trono al tema de las **elecciones sindicales**. Para un sector importante de la CNT era importante abandonar la marginación auto-impuesta al negarse la organización a presentarse a las elecciones sindicales: deberíamos presentarnos a ellas para hacer trabajo sindical sin considerar los comités de empresa como un fin en sí mismo y utilizándolos como herramienta. La primera división se produjo en 1979, pero en 1984 se reunificarán con un sector mayoritario de la CNT-AIT para formar lo que hoy conocemos como CGT.

Actualmente existen cuatro organizaciones que se consideran herederas de la CNT histórica: la CNT-AIT que mantiene las siglas por decisión judicial, CNT-Joaquín Costa (Cataluña), Solidaridad Obrera y la propia CGT que es **la más numerosa en afiliación**.

El gran crecimiento y una actividad sindical seria y combativa sitúan actualmente, y cada vez más, a la CGT como la opción sindical más firme y seria para ser la **alternativa** al “sindicalismo” oficial, domesticado y entreguista, de los llamados sindicatos “mayoritarios”.



Anselmo Lorenzo (1841-1914). Fue un gran impulsor de la **Primera Internacional** obrera y posteriormente de la CNT en España.



Competencia o Igualdad

Determinismo o Libertad

Conformismo o Conciencia

Individualismo o Solidaridad

ELIGE TU LADO



Sección Sindical de CGT en CGI España

e-mail: cgtnacar@gmail.com

Web: www.cgt.es/nacarcgi

DERECHOS LABORALES

Permisos con y sin sueldo

Permisos retribuidos

Son aquellos permisos que permiten al trabajador/a ausentarse de su puesto de trabajo sin que se le rebaje el salario por ello. Deben poder justificarse las siguientes causas:

- 1) **Matrimonio. Quince días naturales.** Recientemente el Tribunal Supremo ha entendido que de realizarse el matrimonio en sábado o domingo serían 16 ó 17 días respectivamente (sent. del TS de 12.05.09).
- 2) **Nacimiento/Adopción.** Dos días por el convenio + 13 ley de Igualdad. Los dos primeros días son los que corresponden al nacimiento y el siguiente, o en caso de adopciones a la fecha de la decisión judicial o administrativa. El resto se disfrutarán en los primeros 9 meses desde el nacimiento o se pierden. Se podrá acordar con la empresa cómo disfrutarlos, es posible disfrutarlos en 26 días de media jornada.
- 3) **Fallecimiento/ Accidente.** En el caso de fallecimiento, accidente grave, hospitalización, o intervención con reposo en casa de parientes de segundo grado (niet@s, abuel@s, herman@s) y los equivalentes familiares políticos serán **2 días**. Con **desplazamiento** serían **4 días**, y aquí el convenio de consultoría entiende que eso son más **200 km** de ida y vuelta. Para familiares de **primer grado** (padres e hijos) y el **cónyuge o pareja de hecho** son siempre **4 días** con o sin desplazamiento.
- 4) **Mudanza: 1 día.**
- 5) **Cumplimiento de un deber:** Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Ejemplo de cumplimiento de un deber público: renovar documentación, asistir a un juicio con citación, etc... Ejemplo de deber personal: llevar al niño al médico, es un deber personal ya que los padres o quienes tengan la patria potestad de un menor o discapacitado psíquico están

obligados a su cuidado, esta obligación no la tienen los abuelos o terceras personas.

6) **Funciones sindicales:** uso de un crédito horario por parte de representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales de la secciones. El número de horas depende del número de emplead@s de la empresa.

7) **Preparación al parto:** Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Para papás y mamás.

Permisos no retribuidos

Son permisos que nos corresponden **sin derecho a cobrar nuestro salario** mientras estamos de permiso.

Podrán pedirlos l@s trabajador@s que cuenten con una antigüedad mínima de **un año** en la empresa y tendrán derecho a disfrutar de **un permiso** sin sueldo por un máximo de **un mes** y por una sola vez cada año.

Dicho permiso podrá fraccionarse en dos periodos de **15 días**, uno en cada semestre del año. Las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando ya estén disfrutando del mismo permiso en el mismo tiempo otros trabajadores. Según la empresa tenga la siguiente plantilla:

De uno a 20 trabajador@s: Un/a trabajador/a.
De 21 a 50 trabajador@s: Dos trabajador@s.
De 51 a 100 trabajador@s: Tres trabajador@s.
De mas de 100 trabajador@s: Más del 3% del personal.

El número de trabajador@s indicados para cada caso **no podrán pertenecer** a un mismo departamento de la empresa, se contarán de al menos dos departamentos diferentes.



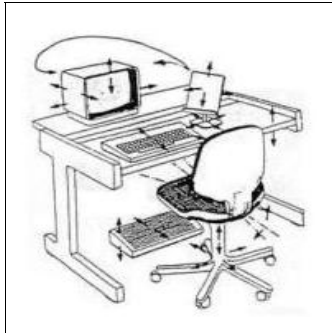
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD EN EL TRABAJO

ERGONOMÍA EN EL TRABAJO

Si se revisaran de forma sistemática los puestos de trabajo situados en los hogares de los usuarios informáticos, se comprobaría que no cumplen las normativas mínimas, en prácticamente todos los puntos, sólo son aceptables cuando se utiliza el ordenador de forma esporádica. Este tipo de mesas no tienen nada que hacer en el puesto de trabajo de un profesional ya que incumplen las normas correspondientes.

El escritorio adecuado

Si la altura de la mesa no es correcta, se somete a esfuerzo la musculatura del brazo y de la espalda. La posición forzada que resulta, carga sobre todo la columna. Al mismo tiempo, si las piernas disponen de poco espacio para moverse se fuerza el cuerpo en una posición no natural y pueden así originarse problemas circulatorios. En principio, la elección de un escritorio adecuado es muy fácil. Debe ser lo más ancho y profundo posible, y en el mejor de los casos su altura ha de ser regulable.



Para poder organizar el equipo de trabajo de forma flexible, se requiere una mesa de trabajo de por lo menos **160 x 80 cm**.

Para trabajar se recomiendan mesas compuestas de varias superficies de trabajo unidas.

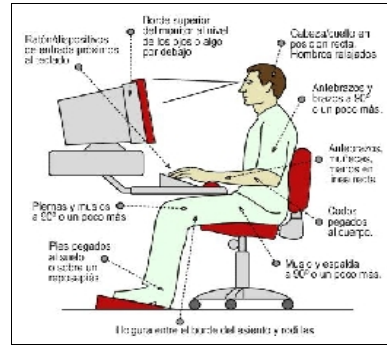
Una mesa convencional debe tener una altura de **72 cm**; las mesas de altura regulable deben poderse regular entre por lo menos **68 y 76 cm**.

El espacio para las piernas debe tener por norma **60cm** por lo menos, pero la experiencia nos dice que la distancia prevista por la norma es demasiado pequeña. Si se trabaja con un monitor muy grande habrá que utilizar mesas de **100 ó 120 cm** de profundidad. La superficie de la mesa no debe ser de colores chillones y no debe reflejar la luz (por esta razón muchos muebles de oficina sólo se comercializan en un discreto color gris).

Sentarse adecuadamente en la silla correcta

Pasar horas sentados de forma incorrecta, encorvados hacia delante o en una postura torcida, afecta al sistema respiratorio y al aparato digestivo, hace que nos cansemos más pronto y puede ocasionar trastornos circulatorios y dolores de espalda originados por un aumento de la tensión en la columna y en las vértebras. Las características más importantes de una buena silla son:

- 1) El respaldo debe llegar hasta los omóplatos y la resistencia al movimiento debe poderse regular de forma individual.
- 2) Tiene un apoyo para las vértebras lumbares.
- 3) El asiento es también variable y puede inclinarse hacia delante o hacia atrás.



4) El respaldo y el asiento disponen de un mecanismo que permite mantener un ángulo ideal.

5) La silla dispone de una amortiguación, que amortigua suavemente el peso al sentarse.

6) Además, la silla debe tener por lo menos cinco patas con ruedas estables y que en el momento de levantarse se encuentren frenadas.

Ya que las personas adultas tenemos diferentes altura y la longitud de tronco y piernas también son diferentes es imprescindible que la altura de las sillas sea regulable, del mismo modo el respaldo se debe poder mover arriba y abajo. En caso de que los pies no lleguen al suelo se deberá proporcionar un reposapiés.

Buena iluminación para trabajar aún mejor

En general, la iluminación del lugar de trabajo no alcanza ni por aproximación la intensidad que encontraríamos al aire libre. Cuando la iluminación es demasiado intensa no podemos reconocer bien lo que aparece en la pantalla y cuando hay poca luz disminuye la capacidad de focalización de nuestros ojos. Una iluminación incorrecta nos lleva a forzar la vista y con ello se origina cansancio y agotamiento.

- Para empezar, se debería ofrecer la posibilidad de poder percibir la luz del día. Es importante tener una vista al exterior. Se considera agradable cuando la luz general no se encuentra por debajo de 250 lx (generalmente en las oficinas se exigen 500 lx, y para grandes oficinas 1000 lx). La iluminación individual en el lugar de trabajo debe encontrarse entre los 500 y los 750 lx.
- Las fuentes de luz únicas suelen ser problemáticas ya que dan lugar a zonas de iluminación muy diferente. Es más aconsejable disponer de una iluminación general más uniforme. En ningún caso, la iluminación debe presentar parpadeos o intermitencias. Hay que evitar las sombras a toda costa.
- La iluminación del techo debe estar dirigida oblicuamente y hacia los lados. Los fluorescentes tienen que estar alineados a los lados de la mesa y estar desplazados hacia los lados. Es decir, la vista dirigida hacia la pantalla de el ordenador debe ser paralela a los focos de luz.

L@S NACARJN@S

Según un estudio de Laboro (<http://laboro-spain.blogspot.com>) realizado durante el 2009 “el 44,6% de los empleados no trabaja bien si no le pagan bien o no le tratan bien...”

