# PASO A PASO

**Órgano de expresión de las Secciones Sindicales de la CGT en el Grupo SEAT**

*cgtseat@inicia.es - cgtseat.zf@tiscali.es - cgtgearbox@yahoo.es*

**Nº 13/ Época III Octubre 2008**

***http://www.cgtbarcelona.org/cgtseat***


Clara está la ofensiva para la precariedad total. Liberalismo sin fronteras, globalización total, póngase el nombre que se quiera. Los señores del dinero y de las grandes corporaciones de empresas que dirijen este planeta enfermo que nos queda, están apretando ahora que la gran mayoría de trabajadores (muy, muy pocos realmente son la excepción) no levantan la cabeza del *IPOD*, o la *teleplasma*. Los trabajadores han asumido que van a ser despedidos con ERES, esclavizados con hipotecas de por vida y que su tiempo estará única y exclusivamente al servicio de la multi-nacionalidad.

Sus hijos deben aprender de sus padres e ir acostumbrándose a estar encerrados bajo fluorescentes en guarderías, colegios,... para mañana aguantar jornadas de 65 o 72 horas en oficinas y fábricas sin perder la cabeza.

¿Cómo lo han conseguido tan rápido?¿Cómo nos han sometido? Pues principalmente haciéndose con el 99,9 % de los medios de manipulación masiva. Preparando y mostrando a su interés la realidad que sufrimos. Creando héroes o villanos, endulzando a veces o atemorizando cuando conviene a los obreros del supuesto "primer mundo", de la vieja Europa de las luchas gloriosas y los logros que, tristemente, se han acomodado en sus sofás del IKEA y con sus enormes televisiones, se les muestra la supuesta realidad de la fría calle en "*su*" caliente casa. El bombardeo de información de los *perros de prensa* no lo resiste nadie. Salir a la calle, asistir a manifestaciones, charlas y asambleas es *"cosa de otro siglo", "no va conmigo", "son unos ilusos", "están vendidos", "yo ya luché una vez",....*

Cualquier excusa es buena para recogerte en casa, encender la gran pantalla, y que te explique como está el mundo ese señor tan bien vestido del monitor.

Hoy toca ver angustiado, cómo bombardean Irak, Afganistán, Georgia, que mal rollo ver cómo arrasan desde el aire ciudades enteras, cambiar de canal y ¡milagro! comienza el gran hermano con fantásticas novedades. – En 5 minutos ya está todo olvidado-

Es increíble cómo olvidamos tan rápido. Olvidar a quién ha dado todo por un mundo un poco más justo y un poco más libre, personas increíbles que procuramos olvidar, porque estamos avergonzados de nuestra dejadez y comodidad.

Se avecina otro apretón en las condiciones laborales y sociales de los trabajadores, ya nos preparan con su campaña de crisis y más crisis para seguir ingresando más y más ceros en sus cuentas corrientes.

Claro está que no todo está perdido. Los trabajadores hemos salido de peores situaciones, de pozos muy profundos de miseria e ignorancia, esperemos no tener que caer hasta abajo del todo por que más nos costará volver a ponernos en pie.

**La negociación del XVIII Convenio Colectivo** es una oportunidad de levantar la cabeza, de ser valientes y abordar, con honestidad y sin tapujos, los numerosos problemas que afectan a la plantilla, conciliando los intereses de los trabajadores con los de la empresa.

La **CGT** realizamos una acción sindical consecuente con argumentos para la reflexión y el debate, unificando a la plantilla de SEAT.

La **CGT** es una herramienta decisiva a la hora de conquistar mejoras en el convenio, y estamos convencidos de que con el apoyo, movilización y participación de la plantilla estaremos hablando de un convenio que avance en la mejora de nuestras condiciones laborales. La jornada de 35 horas, la oficialía de segunda básica, reducir los ritmos de trabajo, la conciliación de la vida familiar, la opción del trabajador en un despido improcedente, son algunos de los temas por los que luchar, tú decides.

## ORGANIZATE Y LUCHA CON LA CGT

## AFILIATE

**http://www.cgtbarcelona.org/cgtseat**

**SUMARIO**


2.- ¿EN SEAT ESTAMOS SEGUROS?
3.- LA SITUACIÓN DE LA INDUSTRIA DEL AUTOMOVIL
4.- SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO Y A TURNOS
5.- ELTON MAYO. UNA «BUENA PIEZA»
6.- LA «CRISIS ECONÓMICA»: UNA GRAN ESTAFA PARA LA CLASE TRABAJADORA
7.- LA DIRECTIVA EUROPEA DE LAS 65 HORAS
8.- INTERROGANTES DE LA CRISIS.

# ¡EN SEAT ESTAMOS SEGUR@S!

El mes de septiembre se inició y se acabó con la muerte de dos compañeros, el día 1 fallecía, en su puesto de trabajo, José Luís Rodríguez, "Iñaki", en el taller 8 y el día 30 fallecía StanislawTeodor Bedkowski, en el taller 1.

En las dos muertes hay una responsabilidad clara de la empresa, poniéndose en evidencia que la prevención de los riesgos laborales en SEAT, es otra parte del negocio de la que sacar tajada a costa de nuestra integridad.

El trabajador Stanislaw murió al caer desde un altillo a diez metros de altura mientras realizaba trabajos eléctricos en la zona de chapistería destinada al EXEO.

Este compañero fue víctima del entramado de subcontratas donde SEAT pretende diluir sus responsabilidades, mientras se embolsa suculentas comisiones. SEAT tiene subcontratado a PREVINTER la coordinación de la prevención entre las empresas de la red de subcontratas. Una de ellas, GTD, tiene contratado el montaje de las instalaciones del EXEO en chapistería. GTD, a su vez subcontrata cada trabajo a diferentes empresas como CMC, donde trabajaba el compañero fallecido realizando la instalación eléctrica. Otra empresa subcontratada, RARI, abrió un hueco en la valla de protección del altillo para realizar pruebas en la instalación, por donde apenas dos horas después cayó Stanislaw. La Coordinación de Actividades Preventivas a que está obligada SEAT fue deficiente. Tanto el Servicio de Prevención SEAT, como PREVINTER, no tenían conocimiento de determinados subcontratos, entre ellos el de la empresa RARI, por lo que desconocían las condiciones en que trabajaban.

**En la muerte del compañero "Iñaki" quedó claro que el sistema de emergencia es ineficaz y que influyó en el fatal desenlace, como corroboró la Inspección de Trabajo.**

Desde la CGT venimos denunciando que el Plan de emergencia es deficitario, por falta de medios y recursos y por el desconocimiento de la plantilla.

Es vital conocer cómo actuar ante una emergencia, conocer la dependencia donde trabajamos para saber evacuarla o dirigirse a un punto determinado según la situación, conocer los paros de emergencia o saber a que teléfono llamar, son cosas que salvan vidas y que en SEAT no se practican a pesar de las continuas modificaciones que sufren talleres y la inaccesibilidad a los puestos.

El compañero Iñaki sufría hipertensión arterial y el estrés que provoca el trabajo en cadena no es adecuado para su enfermedad. La empresa conocía esto y se limitó a recomendarle "dieta y ejercicio moderado" sin cumplir con su deber de protección del trabajador.

Cuando el compañero sufrió el ataque permaneció veinte minutos en el lugar hasta que llegó la ambulancia. Muchos compañeros vivieron la angustia de esos momentos, otros intentaron reanimarle mientras llegaba el equipo médico.

Recientemente un compañero, en el taller 10, sufrío la amputación de un dedo al atraparse el guante con un atornillador eléctrico. Esta máquinas tienen un largo historial de accidentes y denuncias.

Esta vez la ambulancia tardó 15 minutos en llegar, lo que significó que sus compañeros vivieran un auténtico drama.

No hay excusas, la ambulancia está ubicada en Bomberos, y ha de dirigirse al Servicio Médico para equiparse por lo que aumenta el tiempo de respuesta ante una emergencia.

Además sólo hay una ambulancia en Martorell y para no dejar la fábrica sin ambulancia el protocolo dice que cuando se evacúa a alguien lo ha de llevar a la mutua en lugar del hospital .

**Los trabajadores de SEAT, queremos estar seguros.**

**En Martorell reivindicamos dos ambulancias totalmente equipadas, una en montaje y otra en chapistería, al lado de los botiquines.**

Una buena parte de los accidentes laborales se producen como consecuencia de la existencia de condiciones inseguras que, a pesar de haber sido detectadas por alguien, no han sido corregidas.
Tarde o temprano las condiciones inseguras, terminan en un accidente laboral. El hecho de que una condición insegura no haya producido aún ningún accidente no significa que no pueda producirlo en el instante siguiente. Para ello sólo es necesario que concurran ciertas circunstancias negativas.
Aunque la responsabilidad de corregir las condiciones inseguras sea competencia de la empresa, es responsabilidad de todo el personal informar de su existencia tan pronto se haya detectado.
**¡Pon en conocimiento de tu mando inmediato cualquier condición insegura o anomalía que observes en tu puesto de trabajo, y en todo momento no dudes en acudir a cualquier delegado de la CGT!**

FESIM
Coordinadora del Auto

**En las últimas semanas, las empresas del sector del auto han comenzado a solicitar Expedientes de Regulación de Empleo, tanto de extinción como de suspensión, con la excusa de la "bajada de ventas" en dicho sector.**

**Esta evolución a la baja de las ventas del sector del automóvil viene como consecuencia de las turbulencias financieras vividas con las hipotecas "suprime" de EEUU que han supuesto la ruptura de la confianza de las entidades financieras colapsando el sistema de crédito e influyendo de manera exponencial en el descenso de la financiación y del consumo.**

Las cada vez peores condiciones de empleo con sueldos por debajo de una renta aceptable en el mercado actual, sumadas al incremento del euribor Europeo, han llevado a grandes capas de la población o al paro o a retener el consumo en cuanto se han producido las primeras alarmas de crisis económica.

Sin embargo los culpables de esta situación; banqueros, empresarios y multinacionales, tienen a buen recaudo el botín conseguido en los últimos años y encima tienen el cinismo de pedir que sus tropelías las paguemos los demás. Las empresas del auto han aplicado en amplias zonas del planeta la política de abaratamiento de las condiciones salariales y el aumento de productividad sin límite. Estas acciones han significado aumentos de las capacidades productivas que han eliminado la necesidad de contratación impidiendo que miles de personas tuvieran trabajo y salario. Quienes han accedido a uno de esos puestos de trabajo lo ha hecho con dobles escalas salariales por debajo de 800• mensuales para los recién ingresados.

De esta manera la acumulación de capitales en manos de las multinacionales ha llegado a números escandalosos. Estos beneficios, lejos de ser repartidos entre la sociedad invertidos en mejoras productivas que aumentaran la capacidad estructural y un mayor valor añadido, tanto en el producto como en el proceso, como en mejores condiciones laborales para los trabajadores, se han llevado a la especulación financiera y al reparto de dividendos, generándose una pérdida de motor económico para el futuro de las empresas y sus empleados.

Ahora, cuando se constatan las consecuencias de las políticas ultra-capitalistas que han desarrollado las empresas, mostrándose como máximos exponentes de este fenómeno, las multinacionales del automóvil acuden a pedir ayuda a los gobiernos, y por tanto al erario público, para que entre todos, paguemos con «la bolsa» del desempleo miles de trabajadores y, por consiguiente, nuestras respectivas familias.

Las ayudas oficiales de las que se han visto beneficiadas las empresas del auto en los últimos decenios son cuantiosas. En todas estas ayudas no ha habido nunca una posición de control y de contrapartida por parte de las administraciones tanto central como autonómicas, sobre los movimientos industriales, especulativos y financieros de las empresas.

### Curioso cambio

En este sentido, resulta lo más curioso el súbito cambio de tendencia en los capitalistas que dicen padecer la crisis, pidiendo la intervención de los gobiernos de los estados *"para solucionar el desaguisado generado por la avaricia de unos pocos",* cuando hasta hace poco se argumentaba que el mercado no debía tener barreras; de ahí la desregulación laboral y la flexibilización y empobrecimiento de las condiciones laborales de las plantillas, en aras del dios mercado.

Las políticas industriales de las multinacionales, centradas en la obtención de beneficios por medio del ahorro y abaratamiento del coste de la mano de obra, no han buscado tecnologías de futuro con un mayor valor añadido. **En este sentido, la capacidad de mantener en el futuro una industria del automóvil, y todo su sector auxiliar pasa por acometer la investigación y diseño de vehículo ecológicos con motorizaciones libres de los derivados del petróleo, verdadero problema no sólo para la economía general sino para el conjunto de la industria automotriz y, por supuesto, para el conjunto del planeta.**

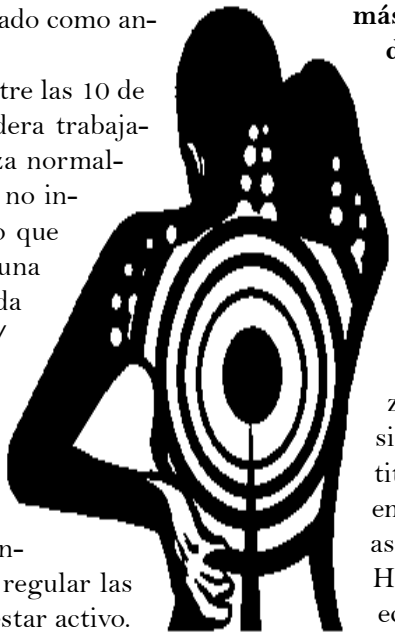
La FESIM-CGT, conjuntamente con la Coordinadora del Auto de la Confederación, hemos presentado a las Administraciones, ante la ANFAC y las empresas, una propuesta-exigencia clara de investigación y desarrollo inmediato de tecnologías libres de petróleo. Lo lamentable de este asunto es que ni empresas ni Administración ni los demás sindicatos "mayoritarios" hayan planteado una decidida apuesta política e industrial para conseguir tal objetivo. Algo que permitiría, por una parte la reducción del impacto ambiental de la industria automovilística y por otra asegurar el empleo para el futuro.

**Pero sobre todo, quienes nos han asegurado que el único futuro posible pasaba por sus recetas capitalistas (neoliberalismo le llaman ahora) y que han tenido escandalosos beneficios en los últimos años, no pueden venirnos con el cuento de que les paguemos sus fracasos. Ellos han llevado a la economía a esta situación. Ellos con las bajadas de salario, los aumentos de producción y productividad y la sobreexplotación de las personas y el planeta. Por eso decimos muy claro desde la Federación de Sindicatos del Metal de la CGT, que la crisis la paguen los ricos, en este caso las multinacionales, rebajando los ritmos de trabajo, reduciendo la jornada y formando a las plantilla en seguridad y salud y otros temas, antes de que lleguen los días que, como consecuencia de sus decisiones, no haya trabajo y su alternativa sea un ERE o perjudicar las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras hipotecando su tiempo.**

# SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO...

Nuestro organismo no responde igual las 24 horas del día, durante las horas nocturnas se merman tanto las capacidades físicas como mentales, se puede decir que nuestro organismo esta "biológicamente programado" para la actividad diurna y el descanso nocturno, por lo que el trabajo nocturno debe ser considerado como antinatural.

El trabajo nocturno es el que se presta entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Se considera trabajador/a nocturno/a a la persona que realiza normalmente un periodo nocturno de una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria o que se prevea pueda realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada anual. **Los trabajadores/as nocturnos/as no podrán realizar horas extraordinarias.** L@s empresari@s que recurran habitualmente al trabajo nocturno deben comunicarlo a la autoridad laboral.



El trabajo nocturno altera los llamados ritmos circadianos, vinculados a la existencia de luz en el entorno y encargados de regular las horas en que el cuerpo debe descansar o estar activo. La Agencia Internacional para la investigación del Cáncer cree que la alteración de estos ritmos puede aumentar el riesgo de tumores.

Ya se habían encontrado evidencias de relación entre el turno de noche y el cáncer de mama pero un nuevo estudio aporta ahora una evidencia más y es que se ha observado que también aumenta el riesgo de desarrollar tumores de colon o de recto.

En un estudio realizado por la doctora Eva Shernhammer, se ha observado que los tumores de las mujeres vienen relacionados por la falta de la melatonina que es una hormona que se produce durante la noche y su ciclo de síntesis depende de la exposición regular al sol. Las luces artificiales impiden el proceso.

Algunas de las conclusiones sacadas por el doctor Estivill jefe de la unidad del sueño de la clínica Dexeus y el doctor Apolinar Rodríguez del hospital La Paz de Madrid dicen que los trabajadores de TN pierden 5 años de vida por cada 15 de jornada laboral, se divorcian tres veces más y tienen un 40% mas de posibilidades de padecer trastornos neuropsicológicos, digestivos y cardiovasculares.

Por ello los expertos coinciden en decir que el plus salarial que se cobra por trabajar en el TN no puede pagar el elevado coste de salud, por ello recomiendan que lo realicen siempre personas jóvenes y el menor tiempo posible.

**Las personas que trabajan de noche tienden a sufrir más enfermedades que las que lo hacen de día: de ahí que en los países nórdicos se prohíbe a los mayores de 35 años hacer el turno de noche porque supone un inmenso gasto para la Seguridad Social.**

*En la SEAT hay compañeros que han de trabajar forzosamente en horario nocturno para conciliar su vida familiar, otros lo hacen voluntariamente por la compensación económica.*

La compensación económica ha sido utilizada para aumentar la aceptación de estos sistemas de trabajo y, de alguna manera, constituye un reconocimiento de su nocividad. Sin embargo, estos pluses encubren los problemas asociados al trabajo nocturno.

Hay que tener en cuenta que la compensación económica no elimina los inconvenientes del trabajo nocturno o a turnos. Por el contrario se puede conseguir otro tipo de compensaciones no económicas que actuarían de contrapeso de esos efectos negativos. Algunas experiencias recientes proponen la introducción de cortos periodos de sueño durante el turno de noche, es decir, seria como echar una pequeña siesta a modo de función preventiva para poder mantener conductas correctas, esto produciría grandes beneficios. Aunque es difícil establecer la duración y la distribución pero visto estrictamente desde el punto biológico se puede afirmar que **debería instaurarse una siesta en el turno de noche sobre las 3 o las 4 de la madrugada**.

La confección del horario del trabajo es facultad casi exclusiva del empresario, en virtud del poder de dirección y control de la actividad laboral que le otorga el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, en aplicación del principio general que obliga al empresario a proteger la salud de sus trabajador@s, en la confección del horario el empresario debe, como cualquier otro aspecto de organización del trabajo, procurar condiciones que no constituyan un riesgo para la salud.

# ...Y EL TRABAJO A TURNOS

**El trabajador a turnos, sufre una situación de múltiples desajustes:**

- Irregularidad en los periodos de trabajo y descanso que altera los ritmos biológicos.
- Esfuerzo adicional requerido para activar el organismo cuando está "biológicamente desactivado"
- Redistribución de los horarios de todas las actividades: comida, ocio, sueño.
- Mantenimiento de los mismos niveles productivos con independencia del turno y de los ritmos biológicos.
- Ritmo de vida diferente al resto de la sociedad.

**>>> SIGUE >>>>**

El día es para trabajar y la noche para dormir y los fines de semana para descansar o ir de fiesta eso es en teoría lo normal pero aquí en la SEAT y en otros muchos sitios no es así. En el estado español 1 de cada 4 trabajadores lo hace a turnos y el 17,4 lo tienen en fin de semana.

**Los mismos trabajadores, a veces, cooperamos desgraciadamente con la empresa aunque sepamos que nos estamos perjudicando seriamente la salud.**

En la Michelín de Valladolid, trabajan seis días de mañana, seis de tarde y seis de noche, con cuatro días de descanso en cada cambio. Hace un tiempo el comité de empresa propuso hacer una prueba piloto en un taller con un calendario laboral de ciclos cortos llamado "calendario antiestrés". Consistía en trabajar dos jornadas de mañana, dos de tarde, dos de noche y luego cuatro de descanso. Se hizo una encuesta entre los trabajadores afectados en esta prueba y un 85,7 % preferían los cambios cortos que se habían probado. En efecto, antes hablabamos de la alteración de los ritmos circadianos y de cómo puede efectar al metabolismo; pues bien, **cuando los cambios de hábitos se hacen en ciclos cortos, la alteración es menor puesto que los nuevos ritmos circadianos están menos consolidados en nuestro organismo.**

Está claro que los turnos rotativos hacen muy difícil compaginar la vida laboral con demás actividades como estudiar o hacerse cargo de los hijos, en definitiva el tener una vida social más normal.

Un estudio hecho por la universidad autónoma de Madrid sobre las implicaciones biológicas y psicosociales del trabajo a turnos basándose en encuestas a enfermeras, la mitad echaba en falta mas horas para estar con sus hijos y casi un 60% lamentaba no tener nada o muy poco tiempo para sus parejas e incluso un 43% aseguró que el hecho de tener estos horarios le perjudicaba también en su vida sexual.

Los trabajadores a turnos rotativos tienen problemas de sueño en un 40% más que el resto de los trabajadores, ya que el descanso durante el día es poco reparador porque los parámetros biológicos en ese horario son distintos a los que tiene el cuerpo durante la noche, cuando se prepara para descansar. Los problemas de sueño multiplican el riesgo de sufrir un accidente o cometer un error que en determinadas profesiones puede resultar mortal.

Los cambios en los horarios de las comidas y la costumbre de combatir el sueño con bebidas con cafeína favorecen que la mayoría de los trabajadores a turnos sufran además algún tipo de trastorno digestivo. Esto, unido a los problemas de sueño y al estrés, aumenta el riesgo de sufrir alguna enfermedad cardiovascular.

Para prevenir estos trastornos, el doctor Estivill recomienda levantarse siempre a la misma hora, ir a la cama cuando se tenga sueño, hacer ejercicio, mantener horarios regulares en las comidas, evitar la cafeína en las seis horas precedentes al sueño y hacer descansos durante las horas de trabajo para mejorar el nivel de alerta.

# ELTON MAYO.UNA "BUENA PIEZA"

Elton Mayo (1880- 1949), psicólogo y profesor en investigación industrial. Este "elemento", dedicó parte de su vida a experimentar dentro del entorno laboral a comienzos del pasado siglo, con la intención, como no, de aumentar la productividad. Parte de sus conclusiones y aplicaciones han llegado hasta nuestros tiempos.

En 1927, realizó para la Western Electric, una investigación sobre la influencia en el entorno de trabajo de diferentes condicionantes sociológicos.

En uno de ellos, separó a un grupo de trabajadoras, trasladándolas de su puesto habitual a otro, donde introdujo mejoras de iluminación. El resultado fue un aumento de producción. Nuevas mejoras de iluminación supusieron aumentar de nuevo la producción. La contraprueba fue reducir la iluminación, pese a ello, el rendimiento no disminuyó. Según Mayo, las trabajadoras "se sentían importantes" porque la dirección de la empresa estaba pendiente de ellas.

Para Mayo, el trabajo en grupo, dirigido por encargados que no impongan, sino que hagan participar en las decisiones a los trabajadores, crea en éstos un "sentimiento de pertenencia a la empresa" a través de grupo de trabajo (moral de grupo), que repercute en su moral y rendimiento.

Mayo recomendaba a las empresas, potenciar y favorecer las actividades deportivas, recreativas y culturales en el seno de la empresa. Por ejemplo creando competiciones deportivas entre los trabajadores. Se persigue esa "moral de grupo y el sentimiento de pertenencia a la empresa".

El obsequio en momentos puntuales o fechas señaladas de carácter generalizado, como por ejemplo, era hace años en nuestro país el lote de navidad. En nuestra empresa lo hemos visto últimamente con entradas de fútbol o polos de colores. O el obsequio de forma aleatoria o por rendimiento a un grupo o individuo dejando al margen al resto del colectivo, algo que genera en este primero un sentimiento de valía y seguridad el cual naturalmente hace aumentar no solo su autoestima sino su rendimiento.

Se empleaban técnicas del psicoanálisis como el "sistema de confesionario", esas sutiles charlas del operario ante el inmediato superior. Se persigue liberar de tensiones al trabajador para que rinda más en el trabajo, ganarse a los descontentos y confundirlos, creándoles un sentimiento de pertenencia a la empresa; algo típico en la SEAT cuando se dirige a nosotros con aquel tópico "estimado colaborador".

En definitiva, no hay nada que no este inventado y como podemos ver. Aquellos ensayos de Elton mayo, son utilizados aún en la mayoría de empresas, y la nuestra, evidentemente no es una excepción.

# LA "CRISIS ECONÓMICA": UNA GRAN ESTAFA PARA LA CLASE TRABAJADORA

El desarrollo de la economía mundial, también la española, muestra que el modo de producción capitalista basado en el crecimiento por el crecimiento, no persigue la satisfacción de las necesidades sociales y humanas, sino exclusivamente la búsqueda de la rentabilidad y el beneficio del empresariado.

Este crecimiento, sin fines sociales, representa el rasgo característico y a la vez más criminal y violento del capitalismo: la precarización más absoluta del mercado laboral, la condena al paro, a la pobreza y al hambre a millones de personas (hambrunas en más de 40 países por el simple hecho de la especulación con los alimentos básicos o la energía).

En los países ricos, no existen límites políticos, éticos o sociales ni para los gobiernos ni para los organismos que han creado para dirigir el mundo (FMI, FAO, BM, Comisión Europea, OMC, etc.). La única libertad que existe es la libertad del capital. En base a esta libertad, provocan las crisis económicas cómo, cuándo y dónde les interesa, llevándose por delante las ilusiones, las energías o la vida de las personas.

Desde la CGT pensamos que las crisis económicas no suceden al azar o sin motivos, sino que responden a criterios y estrategias calculadas para continuar con la especulación, la explotación, el expolio o la esquilmación de los recursos naturales y de la clase trabajadora.

En la CGT, entendemos que los trabajadores y trabajadoras no somos los responsables, no compartimos, aún menos asumimos, que la crisis económica actual, la tengamos que pagar los de siempre: la clase trabajadora y la ciudadanía, resignándonos "impávidos" a la gran mentira y gran estafa que supone esta economía de mercado, ahora globalizada.

Pasadas las elecciones políticas, en el estado español, la crisis aparece con toda su crudeza, tras un ciclo económico basado fundamentalmente en el crecimiento especulativo del ladrillo y los servicios, una sobreexplotación de la mano de obra, tanto española como inmigrante, un sistema de relaciones laborales donde los derechos de los trabajadores han sido anulados por la libertad de circulación de los capitales sin trabas ni límites, sin un estatuto protector del trabajo y unos sistemas públicos que, desde la vivienda hasta la sanidad pasando por la educación, la energía y el transporte, han sido entregados al "libre mercado y la libre competencia".

Los datos españoles de la crisis representan los peores indicadores sociales de toda la Unión Europea:

Casi un tercio de los hogares españoles son mileuristas, es decir, cerca de 5 millones de hogares (hogar = 2,1 personas).

Las diferencias entre la población más rica y la más pobre se incrementa de forma alarmante. Los hogares con unos ingresos superiores a los 35.000 euros anuales han aumentado su peso hasta 16,9% mientras que aquellos hogares con menos de 14.000 euros representan el 34,7% .

La población española que es considerada como pobre, se sitúa en el 20%, mientras en la UE-15, este porcentaje se situaba en el 16%. Esto se aprecia muy bien en la falta de equidad y justicia en el reparto de la riqueza.

Los bajos salarios y la alta precariedad en el empleo, explican en gran medida que la población de rentas bajas (hogares con rentas inferiores a 14.000 euros) haya aumentado a un ritmo superior, el 5,4%, que el tramo de población de rentas medias (hogares con ingresos entre 14.000 y 35.000 euros anuales), que lo hizo solo en un 3%.

El índice de paro no deja de crecer, así como la inflación, las hipotecas, la energía, el IPC…

**Para la CGT los responsables de la crisis son quienes deben asumir sus responsabilidades y los costes, concretamente, el empresariado, las multinacionales, el capital financiero y los gobiernos e instituciones que legislan y dan "cobertura democrática" a esta gran mentira y estafa social.**

La CGT llamará a la movilización para impedir que nuevas reformas laborales, nuevos recortes en los salarios, en las pensiones, en las prestaciones sociales o los servicios públicos sean quienes paguen una vez más el desastre que representa el modelo capitalista. La auténtica crisis es la crisis del modelo de mercado libre que impide una sociedad basada en la solidaridad entre las personas, la cooperación, la libertad y la justicia social.

**Secretariado Permanente de la CGT**

# LA JORNADA LABORAL
## LA DIRECTIVA SOBRE TIEMPO DE TRABAJO MÁXIMO

La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, pretende ser modificada por una nueva Directiva que amplíe la jornada máxima hasta las 60 horas semanales o 65 en aquellos casos en los cuales se está en disposición para trabajar (guardias) como el caso especifico de los médicos.

La Directiva 2003/88 regula los períodos mínimos de descanso diario, o descanso semanal y de vacaciones, así como las pausas y la duración máxima del trabajo semanal, como también determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y el ritmo de trabajo (Artículo 1.2).

Es una directiva que se aplica a todos los sectores de actividad (con excepción de la gente del mar), bien sean públicos o privados.

Se establece obligatorio para todos los estados miembros un período de descanso diario de 11 horas consecutivas en cada período de 24 horas (Artículo 3).

Así mismo establece el período mínimo de descanso semanal de 24 horas consecutivas a las cuales habrá que sumar las 11 diarias.

Y el artículo 6 fija la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, estableciendo en su apartado b) que *"la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las extraordinarias, por cada período de siete días".*

Los problemas se encuentran en cómo se permite la flexibilidad del tiempo de trabajo a la hora de los cómputos de los descansos mínimos tanto diarios como semanales y así nos encontramos que el artículo 16 establece períodos de referencia que en concreto para el descanso semanal (24 horas) lo fija en 14 días como máximo y para la duración máxima del tiempo de trabajo semanal (48 horas) lo fija como máximo en cuatro meses. Y los artículos 17, 18, 19, 20 y 21 establecen excepciones por las cuales los estados miembros pueden alargar los períodos máximos de computo tanto en el descanso semanal como en la jornada semanal y desarrollan un montón de actividades donde la flexibilidad puede ser sobrepasada por razones técnicas, objetivas o de necesidad (médicos, correos, energía, telecomunicaciones, y un infinito etc.).

**Además se abre la vía a la "voluntariedad" del trabajador para pactar "libremente" con el empresario trabajar más de las 48 horas semanales.**

La ampliación a las 60 / 65 horas de trabajo semanal, no conlleva sino una vuelta de tuerca más en esa continua superexplotación del trabajo, esta vez por medios extensivos (prolongación del tiempo de trabajo a disposición de la empresa), o dicho de otra manera, "disponibilidad para el empleo, cualquier empleo, es decir, el tiempo de vida pierde su significado sino es un tiempo dedicado a la valorización del capital" (Andrés Bilbao).

La "nueva"directiva de tiempo de trabajo en sus fundamentos de flexibilidad no se endurece, con excepción del aumento en las horas de trabajo, pues la 2003 contiene todas las categorías de la desregulación: el tiempo de trabajo se flexibiliza en función de las necesidades de producción (los sistemas de "justo a tiempo" que comportan la ausencia de stoks, piezas, respuestos, etc. y sólo se fabrica en base a la demanda del mercado; los terceros y cuartos turnos; las jornadas computadas cuatrimestralmente e infinidad de variantes que existen en los nuevos sistemas de producción y gestión de la mano de obra) y los límites protectores (derecho necesario) se abren hasta el punto de que la "voluntad individual" rige relaciones sociales, haciendo desaparecer la garantía "tuitiva" del derecho laboral.

sigue >>>

<<< viene de la pag anterior

## EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y EL TIEMPO MÁXIMO DE TRABAJO

### CÓMO ESTÁ AHORA:

· Ya indica el cómputo anual.
· El tiempo máximo semanal (cómputo anual) son 40 horas ordinarias, *y no 48 horas (cómputo anual, sumando horas ordinarias y extraordinarias) como los mínimos de la UE (vieja y nueva directiva).*
· Aparte 80 horas extraordinarias anuales, además de aquellas horas extraordinarias compensadas con descanso extra dentro de los 4 meses posteriores, son voluntarias salvo que sean forzosas por convenio o contrato.
· El tiempo mínimo de descanso diario son 12 horas.
· El tiempo mínimo de descanso semanal es de 1,5 días (término medio en un periodo de 14 días. Quiere decir que se pueden acumular los descansos de dos semanas).
· La jornada máxima diaria es de 9 horas, mientras por convenio de sector o empresa no indique otra cosa, respetando las 12 horas de descanso diario (o sea un máximo diario entre horas ordinarias y extraordinarias de 12horas). En la nueva directiva hay un máximo de 13 horas diarias de trabajo.
· No prevé la posibilidad de acuerdos individuales en el tema de horario y jornada.

### CÓMO LO EMPEORA LA DIRECTIVA EUROPEA:

Las posibilidades legales de empeoramiento, con la nueva directiva y hasta con aspectos de la directiva 2003, que seguramente se pretenderán hacer por medio de la reforma laboral, podrían ir en alguno de estos sentidos:
1.- El precedente del acuerdo individual trabajador-empresa para rebajar condiciones laborales (en este caso jornada y horario) sería gravísimo contra la negociación colectiva.
2.- Aumentar el número de horas anuales, y el número de horas diarias de trabajo hasta el máximo de 13 (nueva directiva).
3.- Reducir el tiempo mínimo de descanso diario de 12 a 11 horas (vieja y nueva directiva).
4.- Reducir el tiempo mínimo de descanso semanal de 1,5 días a 24 horas, también acumulable en un periodo de 14 días (vieja y nueva directiva).
5.- Acabar con la diferenciación entre horas ordinarias y extraordinarias. Las extras se convertirían en obligatorias.
6.- El descanso compensatorio no realizado pasaría de poderse hacer en un periodo máximo de 4 meses a que cada estado pudiese legislar el periodo en que se puede recuperar.
7.- Que los colectivos que hacen guardias se les descuente el tiempo que están de guardia en el centro de trabajo sin hacer trabajo efectivo, del total de las horas trabajadas, con lo que anualmente habrían de trabajar más horas.
8.- Por medio de la directiva Bolkenstein de liberalización de servicios, o la serie de juicios que se están sucediendo en su aplicación, se podría aplicar al sector servicios la normativa desregulada del estado A (de la UE) al territorio del estado B (de la UE) que no la ha desregulado, al personal de las empresas del estado A que trabaja en el territorio del estado B.

# INTERROGANTES DE LA CRISIS

**¿Cómo es posible que los miles de millones que han ganado los bancos en los últimos años, se hayan evaporado tan repentinamente como para que tengamos que ayudarlos con dinero público?**

**¿Cómo es posible que quien no puede pagar la hipoteca porque es una víctima de la estafa de la burbuja inmobiliaria y del empeoramiento de las condiciones laborales, ahora, además, tenga que pagar impuestos para ayudar a sus estafadores?**

**¿Cómo es posible que los poderes públicos se hayan posicionado en favor de la estafa de la vivienda, apoyando y protegiendo a los estafadores, no queriendo parar los pies a semejante sangría y atacando y desprestigiando a los movimientos que denunciaban y se oponían a dicha estafa: como las campañas por la ocupación o la lucha por una vivienda digna y, además, ahora quieran convencernos de que a quien hay que ayudar es a los estafadores y no a los estafados?**

**¿Cómo es posible, asimismo, que todas las grandes empresas del auto y otras, hayan estado anunciando beneficios multimillonarios durante todos estos años y ahora, aprovechando que el río de la crisis también pasa por aquí, se apunten al carro para reducir plantillas, empeorar condiciones de trabajo y chuparse el dinero del paro y de la Seguridad Social, para compensar las bajadas de ventas como consecuencia de los excesos de producción que han saturado el mercado, de los cuales han obtenido los citados beneficios?**

**¿Cómo es posible que, lo que llaman libre mercado, sirva para comerse mundo y pisar al que se ponga por delante sin que los intereses ciudadanos les pongan cortapisas ni les impongan impuestos, cuando el viento sopla favorable, y cuando la tortilla se da la vuelta, nos pidan comprensión y sacrifico en forma de impuestos para que las víctimas ayudemos a quien nos ha quitado el pan de la boca, nos lo sigue quitando en la crisis y sabemos que nos lo seguirá quitando cuando el cuento de la crisis haya pasado?**

**¿Cómo es posible que los medios de comunicación oficiales, sólo informen de lo que interesa a los ricos y explotadores y sólo sirvan de medios propagandísticos de las consignas de especuladores y usureros?**

**¿Cómo es posible que las fuerzas de seguridad sean tolerantes con los atropellos y violaciones de derechos ciudadanos y sean tan agresivos y violentos con el sindicalismo combativo y los movimientos antisistema?**

**¿Cómo es posible que después de la sangre, cárcel, marginación y lágrimas que les ha costado a nuestros antepasados, la jornada laboral de 8 horas, para que dispusiéramos de 8 horas de descanso y otras 8 para dedicar a nuestra familia y a nuestro ocio, con la ilusión de dejarnos un mundo mejor; ahora también quieran aprovechar la crisis para volvernos a la jornada de 65 horas de mediados del siglo XIX?**

**¿Cómo es posible que la población de a pie sigamos cayendo en las falsas promesas y la manipulación de quienes nos niegan el pan y los derechos al arrojarnos al paro y la miseria al encarecernos la vida constantemente; y la de unos políticos que, unas elecciones sí y otras también, nos hacen promesas de cambio y después, nos demuestran en la práctica, que están siempre del mismo lado?**