

LÉELO,
PÁSALO,
RECÍCLALO
ENERO
2008



CGT
INFORMA
CGT
Parcs i Jardins

CURS OPO 2008

Curs preparatori per a l'Oferta Pública d'Ocupació 2008 en Parcs i Jardins de places de peó de jardineria.

Termini d'inscripcions: del 7 al 21 de gener de 2008.

Inici del curs: dimecres 30 de gener de 2008.

Finalització del curs: dissabte 12 d'abril de 2008.

Horari de les classes teòriques: dimarts i dijous de 17 a 20'30 h.

Horari de les pràctiques: dissabte 5 i 12 d'abril de 10 a 14h.

Preu del curs (material didàctic inclòs):

50 € pels no afiliats/des

25 € pels afiliats/des

Informació i inscripcions:

Centre d'Estudis Sociolaborals CESL

Via Layetana, 18 10ª planta. 08003 Barcelona

tel.: 93 295 42 25 (de 9 a 14 h. i de 17 a 19 h.)

e-mail: info@ceslbcn.org

PACO JURADO

El día 10 de enero recibimos de Inspección de Trabajo resolución en donde se informaba de que se procede a extender acta de infracción por los hechos que acontecieron a la muerte del compañero Francisco Jurado.

Para poder conseguir que Inspección de Trabajo sancionara a la empresa por los incumplimientos habidos en materia de prevención de riesgos laborales se tuvo que efectuar un escrito de alegaciones a la resolución de Inspección, solicitando la imposición de dos infracciones graves y una muy grave tal y como recoge el Real Decreto Legislativo 5/2000.



CONDEMNAT L'INSTITUT PER VULNERACIÓ DEL DRET A VAGA

El pasat 26 d'octubre de 2007 la Sala de lo Social del Tribunal Supremo va resoldre no acceptar el Recurs de Casació presentat per la empresa sobre la vulneració del dret a vaga esdevenida a Parcs i Jardins I.M. y donar per definitiva la resolució del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya a la qual es condemna a Parcs i Jardins I.M. del Ajuntament de Barcelona a pagar 6000 € en concepte d'indemnització al Sindicat CGT.

En sentència de 30 de Juny de 2006, el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (TSJC) va estimar la demanda interposada per la CGT contra l'Institut Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona per vulneració del dret de vaga, i el condemna.

La demanda es presenta per la CGT contra la decisió unilateral de l'Institut Municipal de Parcs i Jardins d'imposar en la vaga del passat 30 de juny del 2005 uns serveis mínims manifestament injustificats, arbitraris i lesius del dret a la vaga. A la sentència, es plasma de manera clara la vulneració al dret de vaga, recollint els següents paràgrafs:

«...estimando el recurso de suplicación interpuesto por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TREBALL...» «...condenando al INSTITUT MUNICIPAL DE PARCS I JARDINS DE BARCELONA a estar y pasar por tal declaración y a que abone al sindicato CGT en concepto de indemnización global de seis mil euros.»

«En la misma fecha -29 de junio-...con fines de control administrativo...dió instrucciones para que los conservadores y jefes de departamento se personaran a las 11 horas en su puesto de trabajo para tomar nota de los trabajadores ausentes y de los presentes...»

«Los hechos descritos revelan un panorama indiciario suficiente como para generar la razonable sospecha de vulneración del derecho fundamental...»

«...partiendo de la restrictiva interpretación que merece la aplicación de la norma que sustenta la fijación del servicio...(servicios mínimos)...debe convenirse que tanto el número de trabajadores afectados como la relación de alguno de los puestos adscritos a los mismos, exceden de las exigencias impuestas para el mantenimiento y seguridad de una actividad que no puede considerarse esencial.»

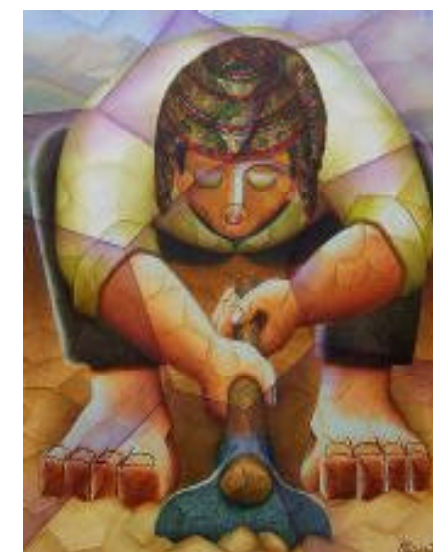
«...la indemnidad del derecho en cuestión debe ser analizada también desde una conducta empresarial que no solo impone unos servicios muy superiores a los previamente admitidos como proporcionados tanto a la naturaleza de la actividad desarrollada por el Instituto Público, como por el carácter parcial del paro convocado...(brevedad de interrupción -2 horas por turno-)...»

INCUMPLIMIENTOS DE CONVENIO

Después de la firma del Convenio, que CGT valoró en su día «no está para tirar cohetes, sobretodo en incrementos económicos y en garantías», la actuación del Instituto vulnerando e incumpliendo los acuerdos han conseguido desmontar lo poco bueno que éste tenía.

Sobre subidas salariales. Ya en la valoración que hicimos dijimos que no se recuperaba el poder adquisitivo perdido en el periodo 2000-2004 (3,6%), que no garantizábamos el 0,8% perdido de los años 2005 y 2006 y evidenciamos la ausencia de una cláusula de revisión salarial. Ahora el incremento desorbitado del IPC que a noviembre era del 4,2% nos hace volver a perder mucho poder adquisitivo.

Además RR.HH. aprovechándose del redactado del acuerdo no actualiza con los incrementos pactados para las ayudas del año 2005.



Sobre garantías. Incumplen el compromiso adquirido de que no se iban a dar externalizaciones (privatizaciones) si tenemos el personal necesario y la infraestructura y que si éstas se dieran se justificaría previamente al Comité de empresa. No lo cumplen y desde la firma del Acuerdo se ha externalizado parte de la poda, parte de la fitosanitaria, el Parc de les aigües,...

Sobre jubilaciones parciales. Ha habido por parte de la dirección constantes incumplimientos que van desde la fecha de hacer efectivas las jubilaciones parciales hasta la contratación de personal de relevo que no pertenecen a la bolsa de trabajo ni a la última OPO. Hacen firmar a los relevistas cláusulas adicionales ilegales para alcanzar la cotización demandada por la Seguridad Social.

Sobre la normalización del sistema retributivo. Aunque se ha reunido la comisión que se crea en el convenio, no se ha avanzado dado que a la dirección ya le va bien tal y como lo tienen actualmente y no están dispuestos a solventar los diferentes problemas evidentes, como la prima de poda vial, el pago de peligrosidad/penosidad de manera clara e igualitaria, también a los vigilantes, gasolineros..., diferentes pluses y complementos que de forma unilateral maneja la dirección para darlos a su antojo (bufandas, complemento de rendimiento...). Había un compromiso ya desde el convenio 2000-2004 para negociar el reparto claro y transparente de esta ingente bolsa de dinero y no se cumple.

PODATHORS A LA MIERDA

Podathors a la mierda, el que las compró, el que las mantuvo y los responsables han demostrado su capacidad y su profesionalidad ¿Sólo eran evidentes los problemas de estas máquinas para los delegados de prevención?

El pasado 9 de enero volvió a suceder lo que ya se anunciaba, el eje de la podathor 87 falló y la rueda se desprendió provocando una situación de riesgo evidente para el trabajador que se encontraba en la cesta de la plataforma, tan solo, subiéndola la rampa de un paso de peatones. Recordemos todos que en el 2006 antes del comienzo de la campaña de poda se paralizaron estas máquinas por el mismo motivo, y que tras la confirmación del riesgo por parte del Departament de Treball y de la petición de los Delegados de Prevención de la retirada de las Podathor, UMESA certifica el buen estado de los ejes en cuestión y las máquinas continúan trabajando con multitud de problemas.

En octubre de 2006 (por tercera vez) hubo problemas con los ejes de dirección de estas plataformas, y esta vez los trabajadores decidieron proteger su salud ante la incertidumbre de saber si aquellas máquinas cumplían con los mínimos requisitos en cuestión de Seguridad y Salud.

Los trabajadores en cuestión fueron amenazados y finalmente sancionados con 21 días de empleo y sueldo y trabajos forzados. La represión fue la respuesta de la dirección ante un serio problema de Seguridad.

Han sido muchas las conversaciones con la dirección de Recursos Humanos de la empresa, y ésta insistió en mantener las máquinas a toda costa para no evidenciar una mala gestión en la decisión de comprar las Podathor.

Finalmente y ante la posibilidad de que el Departament de Treball les crujía han decidido retirar las Podathor.

DICCIONARIO AL CASO

Imprudente: que no tienen prudencia.

Temerario: que se expone o expone a otras personas a riesgos innecesarios.

Irresponsable: dicho de una persona: Que adopta decisiones importantes sin la debida meditación.

Ignorante: que no tiene noticia de algo.

Pesetero: dicho de una persona: Aficionada al dinero, ruin, tacaña, avariciosa.

Trasnochado: dicho de una persona: desmejorada y macilenta.

Inconsciente: que no se da cuenta del alcance de sus actos

Insensato: falto de sensatez, tonto, fatuo.

Anacrónico: que está en desacuerdo con la época presente o que no corresponde a la época en que se sitúa.

HAY QUE MOVERSE

Bueno como os intentamos explicar en esta hoja informativa, la situación en que nos encontramos después de la firma del acuerdo del convenio es FATAL.

La dirección del Institut, con una actitud desleal con los acuerdos, autoritaria en las formas y despiadada en el marco personal y humano ha incumplido la mayoría de acuerdos del convenio firmado, lo que obliga a los sindicatos y al Comité de Empresa a tener que denunciar en el Juzgado de lo Social y en Inspección de Trabajo un sinfín de hechos (contratos relevo, concursos internos, privatización poda, privatización Aigues del Guinardó...).

De todas formas la dirección del Institut no tiene problema en que los hechos denunciados vayan a los Tribunales de Justicia, dado que el dinero que tienen que pagar no es suyo y luego la justicia es lenta y cuando resuelve no tienen que asumir responsabilidades (muerte del compañero Jurado, Contratos en Fraude de Ley, Vulneración del derecho a la huelga...), todo les vale.

Cómo veis para la dirección los acuerdos no sirven, no respetan nada, el acuerdo del convenio de negociar los pluses, primas y complementos (plus de poda vial, bufandas, prima peligrosidad vigilancia nocturna...), y la catalogación de puestos de trabajo (cambio de categoría de cap de colla a encargado, deslizamiento de todos los auxiliares a oficial primera conductor...). Es decir negociar sobre un montón importantísimo de dinero de la Masa Salarial que se habían comprometido, "nanai de la china", lo quieren seguir teniendo para manejarlo a su antojo, con partidas secretas para pagar bufandas, para pagar gratificaciones, para premiar a algunos sin criterios claros ni transparentes ni objetivos.

Los IPC se disparan, nosotros seguimos perdiendo poder adquisitivo, ellos se lo guisan y se lo comen, no podemos continuar así, nosotros los trabajadores/as de Parcs i Jardins que estamos en la CGT, creemos que ya es hora de pararles los pies, que es necesario dar respuesta, por ello hemos propuesto al Comité de Empresa que se apruebe un calendario de movilizaciones para llevar a la Asamblea de Trabajadores/as, y que este calendario que se presente tiene que ser contundente (HUELGAS, acciones, ASAMBLEAS...) Y QUE LOS TRABAJADORES de Parcs i Jardins seamos desde el primer día protagonistas de una batalla que nos vemos obligados a tener que realizar para defender el SERVICIO PÚBLICO, para defender nuestros salarios, para defender la legalidad y para que asuman responsabilidades los directivos y políticos de Parcs i Jardins.



SOBRE LA IGUALDAD II

Uno de los primeros argumentos que en general se esgrimen cuando se reivindica la igualdad es que no todos somos iguales..... Y es cierto, no todas las personas somos iguales. Unas personas son más fuertes que otras, unas más ágiles de pensamiento, otras tienen el don de la oportunidad, etc, etc..... Podríamos elaborar una lista infinita de características y cualidades que hacen que una persona sea diferente a las demás: esto es lo que nos conforma en nuestra individualidad y hace que Perico Palotes sea él y yo sea yo, pero cuando se habla de establecer igualdad se deben de contemplar aquellas características que nos son comunes, a saber, que todos somos seres humanos con derecho a una vida digna, y dignidad implica muchas cosas, como igualdad de oportunidades, respeto en la diferencia, valoración de la persona...

Como todos y todas ya sabéis, desde octubre de este año se viene desarrollando el trabajo de una comisión formada por la empresa, representaciones de los sindicatos y del Colectivo de mujeres y hombres por la igualdad. En esta comisión se está diagnosticando la situación de la empresa con respecto al cumplimiento de la Ley de igualdad de género y con respecto a la última revisión de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar y diseñando las acciones que se crean oportunas para corregir y adaptarnos al cumplimiento de dichas leyes. El trabajo que se está desarrollando es importante, pero resulta únicamente la punta del iceberg.....

Porque, compañeros y compañeras, no nos engañemos, la desigualdad es uno de los puntales sobre el que se sustenta el sistema en el que vivimos: no solamente son las mujeres las que reciben un trato desigual en esta sociedad, sino también las personas discapacitadas, aquellas que están en una situación de desventaja por limitaciones u otras cuestiones, etc..... Y, como fiel reflejo de la sociedad, en nuestra empresa también se manifiesta este hecho.

Si estamos luchando por la igualdad, hemos de luchar desde un punto de vista integral, en el que no nos limitemos a las directrices de lo que en este momento parece lo más importante, si pedimos respeto lo pediremos para todas las personas por igual, si pedimos equidad ha de ser para todos y debemos vetar la discriminación sea por el prejuicio que sea. La lucha contra la discriminación de género no debe ser contemplada al margen de la lucha contra la discriminación en general, y tampoco debe de ser entendida como una "guerra" contra los hombres. No se pretende hacer un "asalto al poder" sino crear las bases para una sociedad más justa, armoniosa y constructiva, una sociedad en la que nuestros hijos e hijas, independientemente de cómo sean, puedan desarrollarse plena y dignamente.

Por tanto, os invito a que todos y todas intentemos reflexionar y analizar cómo tratamos, juzgamos y valoramos a aquellos compañeros que son "diferentes", no sólo por su sexo, sino por su sexualidad, físico, salud, origen, etc y a intentar cambiar nuestra actitud con respecto a ellos y ellas. No es sólo cuestión de palabras y acciones institucionales como cambiarán las cosas, sino que el cambio ha de nacer de todos y todas y en base a nuestras acciones, porque, como dice el dicho "las palabras se las lleva el viento". No olvidemos que, a la postre, todas las personas estamos expuestas a ser discriminadas y resulta bastante hipócrita reaccionar sólo cuando nos afecta personalmente, cuando nos duele en carne propia.

Lobelia.