"NI NOS HARÁN CREER, NI NOS HARÁN CALLAR"

SECCIÓN SINDICAL GRUPO GSS

EL GRITO

JUNIO 2011

Versión para internet

¿Bonus o Malus?

Los delegados de prevención de CGT en Madrid hemos descubierto que esta empresa es capaz de exponer las propuestas más desvergonzadas sin que al rostro de sus responsables se les asome el más mínimo rubor. Conocíamos su afán por recibir incentivos y subvenciones del dinero público del estado, para engrosar sus arcas, capaces de manipular cualquier realidad, aunque esta fuera la de la salud de todos vosotros, elaborando informes falsos y noveleros que ocultaban, o trataban de ocultar a nuestra vista, y que caían en la mesa de algún funcionario confiado. Las trapacerías de estos señores es una historia sin fondo, verdadera fascinación por trincar ayudas de la administración, y de las que luego alardean en sus asociaciones empresariales por ver si también cae algún premio señero, tras comilona de rigor.

Lo que no nos esperábamos es que creyesen que nosotros íbamos a ser cómplices de tales artimañas. La avaricia debe resultar ciega, estúpida o fatalmente arrogante, incapaz de reconocer la contumacia de los hechos. A finales de febrero, desde el departamento de prevención de la empresa, se nos propuso firmar un cuestionario manipulado y falso con el propósito de solicitar una serie de incentivos públicos, enmarcados en el programa "Sistema Bonus", destinados para todas aquellas empresas que se hubiesen distinguido por sus actuaciones en materia de salud laboral. Les urgía mucho porque el plazo de presentación, era breve, y nos invitaban a pasar cuanto antes para certificar dicho documento.

El Bonus no era cualquier cosa. Podría suponer para GSS la reducción de un 5 por ciento del importe que paga por contingencias profesionales, es decir, aquellas bajas que se dan entre los trabajadores por accidente laboral o enfermedad profesional.

Un dinero que podrían obtener siempre que nosotros testificásemos sus "bondades".

El día que nos tuvimos que reunir con ellos, Ana Calvet, jefe de Personal, y auténtica conductora a la sombra del departamento de prevención, y David Paz, técnico del mismo departamento, que ha mostrado siempre una sumisión vergonzante con respecto a la dirección de la empresa, hicieron gala de una amabilidad hasta entonces no sospechada. Una de las delegadas de prevención, bastante inocente, incluso llegó a creer que nos iban a traer unos canapés y pastelitos.

Nos presentaron una encuesta ya hecha, manipulada, a la que sólo debíamos incluir nuestras firmas.

El primer requisito que según ellos cumplían era no haber sido multados por vía administrativa en materia de prevención en el pasado ejercicio.

Conteniéndonos de indignación por el sarao al que estábamos asistiendo, les recordamos la sanción reciente impuesta por Inspección de Trabajo por el incumplimiento de las pausas PVD, seis mil euros; sanción que habían recurrido a pesar de que la Audiencia Nacional había dictaminado que por cada hora de trabajo efectivo correspondía 5 minutos de pausa visual. Naturalmente la señora Calvet, haciendo muestra de su risa mostrenca, se defendió con el pobre argumento de que el descanso visual a los que los trabajadores tenían derecho no era materia de salud laboral, sino de organización de trabajo.

Y ahí les teníamos a los dos, con la sonrisa fabulosa de oreja a oreja, como la de su encuesta, esperando nuestras firmas.

¿Qué habríais hecho vosotros? ¿Firmar? ¿Ser cómplices de aquella mentira para que la empresa recibiese un jugoso dinero a cambio de invertirlo en materia preventiva? ¿Qué garantía tendríamos de que cumpliesen su palabra? ¿Llegar con ellos a algún acuerdo por escrito cuando esta gente incumple sistemáticamente todos los compromisos?

Confederación General del Trabajo

CGT

GSS Line ha mostrado un desprecio supino por las condiciones laborales de sus trabajadores. Desde que se formó el Comité de Seguridad y Salud en Madrid (CSS), la dirección de la empresa, representada por Ana Calvet, ha intentado entorpecer su funcionamiento, primero, cuando se constituyó conjuntamente entre los delegados de prevención de GSS Line y GSS Venture, negándose a firmar el Reglamento de funcionamiento interno; y, ahora, con una audacia increíble, prohibiendo que exista un CSS conjunto sino separado, contraviniendo lo dicho por la Inspección de Trabajo, el espíritu de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, lo que es peor, la pura lógica: ¿Qué sentido tiene que haya dos comités de seguridad y salud, cuando comparten el mismo edificio, las mismas condiciones de trabajo, las mismas áreas comunes y la misma dirección empresarial? Los caminos retorcidos de Ana Calvet conducen siempre al mismo sitio: anular por completo cualquier acción sindical en materia preventiva y ahorrar a la empresa todo tipo de inversión importante para que redunde en vuestra seguridad.

Vuestra salud en esta empresa se resiente; lo sabemos. Nos queda la denuncia a inspección de trabajo, llevarlos a los juzgados, pero necesitamos vuestro apoyo en lo más importante: las movilizaciones. Todos los días sufrís altas temperaturas que superan con creces lo permitido por las leyes. Se refugian siempre en lo mismo: pondremos el aire acondicionado. Pero nosotros y vosotros conocéis lo que pasa: un día funciona y el otro no; la distribución del aire es irregular, de tal modo que a algunos compañeros les cae sobre su cuerpo una corriente fría, con el consiguiente sufrimiento en los músculos y huesos, y otros continúan soportando un clima húmedo y asfixiante. Malestar general, cefaleas, fatigas y bajas laborales son consecuencias de esta situación que el departamento de prevención conoce perfectamente y no actúa en consecuencia, pues al timonel se encuentra Ana Calvet.
Les hemos denunciado en numerosas ocasiones y tienen por parte del inspector de trabajo de turno varios requerimientos. Llegarán las sanciones, pero sospechamos que esta empresa prefiere pagar las mismas, alrededor de tres mil euros cada una, que cambiar el sistema de ventilación del edificio cuyo coste es muy superior. Eso es lo que les preocupa vuestra salud.

Los delegados sindicales de CGT, junto con UGT, hemos denunciado por vía administrativa el estado lamentable de los suelos, y existe ya un requerimiento legal donde se insta a la empresa a que subsane cuanto antes todas las deficiencias encontradas, como las losetas que constantemente se despegan, con el consiguiente peligro para los trabajadores.
Les hemos denunciado por la pésima iluminación de muchos puestos de trabajo; y el inspector de trabajo ha sido muy claro con ellos: si continúan las deficiencias de las luminarias serán sancionados. A pesar de ello, hace unos días encontramos veinte fluorescentes apagados en la tercera planta del centro de trabajo de Alfonso Gómez 45. Cuando pedimos explicaciones a Javier Asensio, el otro técnico de prevención de la empresa, la respuesta fue demoledora: desconocía si estaban fundidos o habían sido los propios trabajadores los responsables de haberlos desconectado. Así se las gasta este buen señor, que llegó a la empresa hace aproximadamente ocho meses, con la ilusión de asesorar a los delegados de prevención y vigilar que la ley se cumpla, y debe ya haber sido aleccionado por Ana Calvet y su par, David Paz, de lo que significa este puesto en GSS.

Denuncia y denuncia: ese es el lenguaje que entienden, no nos cansaremos de repetirlo. Con una de ellas logramos por fin, tras reticencias y pataleos, que en los principales centros de trabajo de GSS existan hoy en día una sala para atenciones sanitarias. Otro requerimiento de Inspección de Trabajo que en este caso han debido de cumplir. Sed conscientes de esta existencia, pues tenéis todo el derecho de que en caso de verdadera necesidad, seáis atendidos en ese lugar. Observad vuestras sillas: sucias y rotas, son las que os provocan luego dolores en la espalda, tendinitis, jaquecas constantes, estrés. Cada vez que nos quejamos, se ríen de nosotros. Se encogen de hombros con indiferencia y manifiestan con cinismo canalla que por ese motivo nadie se muere, y luego emplean esos vocablos que tanto les gustan, con los que se llenan la pedante boca: disconfort, inadecuada, inconveniente, eufemismos que ocultan vuestro dolor físico de todos los días.

Un ejemplo más de lo que les importa el estado de vuestra salud. La ley establece un máximo de 1000 de anhídrido carbónico en las oficinas y centros de trabajo. Hay muchas plantas en los edificios de GSS que superan los 2000. Hasta ahora la solución la han encontrado en airear las plataformas abriendo las ventanas, en vez de cambiar el sistema de ventilación mecánica. Hay un inconveniente en el edificio de Alfonso Gómez 45, en su ala oeste. Existe una farmacéutica que todos los días despide gases de sus chimeneas, gases que terminan entrando en las plantas que se pretenden airear.

Por otro lado, en el edificio de Miguel Yuste, un centro inaugurado recientemente, las ventanas están selladas, y las medidas de anhídrido carbónico se sitúan también en niveles escandalosos. Aquí no les queda otra que cambiar el sistema de ventilación; y nos tememos que no lo van a hacer.

Cuando dispongamos de la información técnica de las mediciones del servicio de prevención ajeno que tiene contratado GSS, Unipresalud, que se publicarán recientemente, exigiremos las medidas de corrección correspondientes. En caso contrario, iremos otra vez a Inspección de Trabajo.

Pero no nos podemos quedar ahí. Es necesario, y lo repetiremos hasta la saciedad, vuestro apoyo. Que presentéis escritos exigiendo cambios de climatización en vuestros puestos de trabajo, como han hecho recientemente los compañeros de la campaña "Cuentas Nuevas"; que animéis a vuestros coordinadores a solicitar cambios de vuestras sillas dañadas… y que notifiquéis cada queja a los delegados de prevención. Pero lo más importante: acudir a las movilizaciones que os convoquemos. Será el mejor camino para conseguir que la empresa comience a respetarnos, que no nos vea simplemente como empleados a su servicio, sino como seres humanos; que respeten nuestra dignidad.

No, no firmamos aquella encuesta vergonzosa de los incentivos Bonus 10. Pero si diesen alguna distinción Malus a las empresas del sector, tened por seguro, que todos los delegados de prevención de GSS la certificaríamos con sumo placer.

Despidos amparados en la reforma laboral

La dirección del Grupo GSS, como no podía ser de otra forma, ya está aplicando la reforma laboral en sus artículos más abusivos. A un compañero de una de las campañas de Banco Popular, en Getafe, se le ha despedido con la modificación del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se permite al empresario deshacerse de su empleado si ha tenido más de un 25 por ciento de bajas durante el último año en un periodo de cuatro meses, con independencia si éstos han sido continuos o discontinuos.

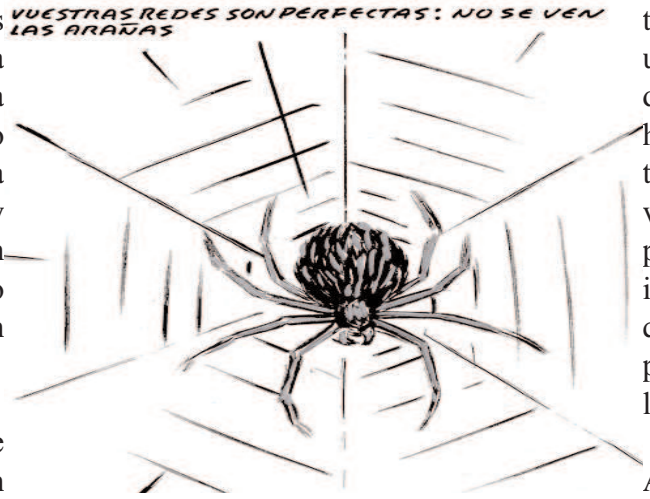
Con esta reforma, contra la que salimos a la calle en la huelga general del 29 de septiembre, no existe manera de comprobar por parte de los representantes legales de los trabajadores si los datos que nos facilita la empresa son correctos, pues, además de escasos, no tiene en principio la obligación de proporcionar mayor información.

Estas son las nuevas leyes que advertimos que llegarían a cada centro de trabajo; herramientas que permitirán todo tipo de arbitrariedades de los empresarios. Nuestros derechos se han visto reducidos con esta reforma laboral, y el calado de este ataque no finalizará aquí, porque cada día querrán más y más.

El departamento de Relaciones Laborales (Personal), que dirige con bravuconería y prepotencia Julio Alberto Pérez Rosales, lleva un tiempo despidiendo a trabajadores con enfermedades crónicas, mostrando una falta de escrúpulos repugnante y, al mismo tiempo, contratando a familiares de jefes y jefas, sin preparación alguna, en los mismos puestos. Este tipo de situaciones se han venido dando recientemente en las campañas de Banco Popular o en la oficina de la vivienda de la Comunidad de Madrid.

¿Truhanes o el trío calavera?

La marrullería ha sido desde hace tiempo una de las prácticas con las que los responsables del departamento de Banca Telefónica de Uno-e, tanto en Madrid como en Badajoz, brindan a los agentes, compañeros que realizan operaciones financieras de alto riesgo sin que se vea recompensado su esfuerzo con unos incentivos transparentes y justos. En estas plataformas se pretende premiar la sumisión y, si es posible, la delación de algún que otro coordinador, enturbiar la confianza entre delegados sindicales y trabajadores, alentar la humillación y reprimir toda actividad que no redunde en lo que ellos llaman productividad.



En sus incentivos trimestrales, que paga GSS Line, existe un parámetro discrecional, en el cual es fundamental sacar "buena nota": se explica como la actitud del gestor ante su trabajo y sus superiores, y se reconoce que es totalmente subjetivo; en ningún modo cuantificable. En otras palabras, si protestas más de lo tolerable, no ves un duro.

Cuando a José Carlos Navarrete se le nombró jefe de servicio de la campaña, la situación comenzó a degenerarse, y pronto los compañeros supieron de qué iba el buen señor. Debió de creer que aquellos agentes que llevaban años gestionando tal difícil servicio, del cual ignoraba los procedimientos, (y sigue ignorándolos), disfrutaban de una serie de libertades insufribles en un Call Center. Y comenzó a prohibir: fuera de las mesas cualquier tipo de comestible, incluido frutas o golosinas; no a las bebidas gaseosas, no a los cafés, sólo agua, embasada y en botella. Espoleó a los coordinadores para que obligasen a los trabajadores a que guardasen un silencio sepulcral entre llamada y llamada, y a que nadie se levantase de su silla sin permiso.

Los incentivos trimestrales, a los que hemos aludido antes, comenzaron a mermar en su cuantía para aquellos que conseguían cobrarlos. La excusa: no se seguían los procedimientos de "Stiga". Los "estigazos" como comenzaron a conocerse en la plataforma con sorna, consistían en una serie de pautas marcadas por una empresa que se dedica a medir a la calidad de servicio de atención telefónica de las principales entidades financieras de España. Sobre aquellas normas los compañeros debían adaptarse en cada llamada para que nuestro cliente tuviera buena nota con respecto a sus Call Center competidores.
En esto hizo acto de presencia, Mónica Martínez, máxima responsable de GSS para las campañas del Grupo BBVA. Con una frivolidad aterradora ante la demandas de los trabajadores y la demostración de una gran ignorancia de cualquier derecho laboral, esta desconocida hasta entonces por todos los trabajadores, junto con un cada vez más abochornado Navarrete, prometió unos sustanciosos incentivos económicos y premios que el banco iba a proporcionar por conseguir un buen puesto en la clasificación de Stiga.

Al cabo de unos meses de esfuerzos, la Banca Telefónica de Uno-e se colocó en el segundo puesto entre las treinta principales compañías del sector. Una vez más, los trabajadores mostraron su gran profesionalidad y su buen hacer. ¿Sabéis cual fue la respuesta? Se dividió en dos:

- Por una parte los trabajadores recibieron una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, impuesta de forma salvaje, con turnos partidos, incompatibles con la vida familiar de la mayor parte de ellos. La cobarde justificación fue que el cliente reducía el horario de llamadas. La verdadera razón: rentabilizar el servicio con menos agentes, ganar más dinero a costa de unos profesionales que fueron puteados para marcharse de la empresa, situación que consiguió GSS con los métodos más sucios y marrulleros que se recuerdan.

-- Por otra parte, de los incentivos prometidos por Mónica Martínez nada de nada. Esta señora prometió lo que jamás se abonó, y nunca dio explicaciones de ello a nadie. No lo consideraba necesario, porque el cliente, es decir, Uno-e, le demandaba nuevos procedimientos que los trabajadores debían asumir. Con su característico encogimiento de hombros se esfumó el dinero prometido, repartió otros cuantos cambios de turno a los gestores personales de Uno-e, departamento anexo, al de banca telefónica, (sin cumplir los plazos legales previstos en el convenio), y afirmó dormir todas las noches de puta madre, en su despacho postizo de fotocopias de títulos tramposos.

La situación se le desbordó a José Carlos Navarrete, tenía una campaña alzada contra las medidas draconianas que provocó una huelga de 24 horas y el desprestigio de la dirección de la empresa ante los ojos de los gestores de banca telefónica. La cosa pintaba bastos para este sujeto, a pesar de todas las artimañas que su mano derecha, Gema Bachiller, supervisora de la campaña, realizó entre los trabajadores: mentiras sin cuento, amenazas veladas y, sobre todo, muy mala ostia.

Destrozada la plantilla, menguada a un grupo reducido de agentes, el asco que sentían la mayor parte de ellos ante tantos embustes provocó una apatía generalizada. Sin embargo, la granujería parece que no conoce límites, o los coloca en el mismo espacio que su codicia. Meses después, este trío tan fabuloso, al que hemos identificado como los calavera, ha vuelto el pasado mes de Mayo a la carga con Stiga. Tanto en Badajoz como en Madrid se reunieron con los trabajadores y se les informó que había bajado su rendimiento, que estaban ahora situados en el puesto 27 (¡OH, sorpresa!) , que tenían que poner de nuevo de su parte, que tenían que esforzarse para que GSS mejorase en el Stiga….

Naturalmente, los trabajadores volvieron a preguntar por aquellos incentivos comprometidos, nunca cobrados y jamás explicados. Con su frivolidad de mariposa primaveral, Mónica Martínez, afirmó, sin sonrojarse, que sí se habían abonado, pero sólo para aquellos agentes merecedores de ello, y se habían ingresado con los incentivos trimestrales; y a continuación, sin darse cuenta de la contradicción en que estaba incurriendo, mientras Navarrete observaba absorto los puños lechuguinos de su camisa, y Bachiller asentía zalamera a cada palabra de su jefa, aseguró, arrugando el entrecejo en un esfuerzo supremo, que había mandado numerosos correos al cliente exigiendo aquellos incentivos no cobrados. Cuando se le pidió naturalmente que mostrara los correos, Mónica Martínez se encogió de hombros, manifestó que no tenía por qué probar nada y aquella noche, como era de prever, volvió a dormir de puta madre.

El efecto que causó fue precisamente el inverso. En medio de los paros de una hora que han convocado las organizaciones de UGT y CCOO en el marco de la negociación por la firma de un nuevo convenio, movilizaciones que en GSS apoya nuestra sección sindical, los gestores de banca telefónica de Unoe en el centro de trabajo de Badajoz secundaron casi en su totalidad el paro del 30 de mayo, y los compañeros de Madrid hicieron lo mismo el pasado Lunes 6 de Junio (100% seguimiento en el turno de mañana). Ha sido la primera vez, que en esta campaña tantos agentes han arrojado los cascos sobre la mesa y han suspendido su jornada. ¿Fue sólo por el convenio todavía no firmado? Evidentemente, no, todo está relacionado.

Un paro, una huelga, es una oportunidad única que tenemos los trabajadores para demostrar a esta empresa que no estamos dispuestos a que se nos desprecie ni como personas ni el trabajo que realizamos todos los días. No podemos tolerar que esta gente imponga sus condiciones arbitrarias sin combatir ni revelarnos.

Esto no es una cosa de sindicatos, es algo que a todos nos afecta. Si queréis que se os respete, acudid a los paros. Tened por seguro que cada uno de vuestros derechos recogidos en las normas laborales se arrancaron a los empresarios desde la lucha.

Chantajes para reducir Jornada

En las plataformas de Canal de Isabel II han comenzado desde hace dos semanas a reducir la jornada a más de 40 trabajadores. Como tienen que avisar con un plazo de 20 días, dado que se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y les corre prisa, han optado por la coacción individual para que el trabajador asuma "el acuerdo" con la empresa. El método intimidatorio es el siguiente: el supervisor de turno llama al trabajador a su despacho y fríamente le expone la situación. GSS Venture ha vuelto a ganar el concurso para quedarse con el servicio de la Comunidad de Madrid, pero esto supone un esfuerzo por parte de todos. Por supuesto, la empresa no desea despedir a ningún trabajador, pero para ello tiene que reducir su jornada laboral.

Si el trabajador duda o se niega al pasteleo, entonces se llama a Susana Cidoncha, chicle en boca, que manifiesta su consternación por que el compañero no ha entendido cuál es la verdadera situación de la campaña. Y vuelve a insistir, ahora ya con el tufillo de soberbia que siempre tiene adjunto esta buena señora.
La amenaza al despido se inserta en la conservación última. Cidoncha, máxima responsable de la campaña de Canal Isabel II en GSS, no hace mucho, dato que nos muestra hasta donde llega la hipocresía de esta comedianta, redactaba cartas para "defender a los trabajadores" y aseguraba que iba a luchar para que no se tocaran las condiciones de los trabajadores.

Y ahora no tiene inconveniente alguno en rebajar el poder adquisitivo de estos compañeros, a los que tanto afirmaba defender, alegando que sobran 800 horas.
De algo estamos seguros. Ni ella, ni sus cómplices de esta maniobra hartera, Silvia Alonso o Clemencia Gallego, van a reducirse su jornada laboral; en todo caso, alguna comisioncita o premio se llevarán si cumplen con sus roñosos objetivos.

La sección de CGT ha denunciado estos hechos ante la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid y la Inspección de Trabajo.

La batalla de formación

Por fin hemos obligado a GSS Line a cumplir el acuerdo que firmamos en Madrid con el resto de secciones sindicales para que, por primera vez, existan horas de formación dentro el horario laboral y que redunde en vuestra mejora profesional y personal.
Fueron 900 horas las que luchamos a brazo partido con estos sinvergüenzas, y sobre las que recibiréis información en las próximas semanas con respecto a qué se van a destinar. Ha habido que llevarles ante la Fundación Tripartita para la Formación del Empleo, compuesta por la Administración Central, la patronal y los sindicatos mayoritarios, para que arriasen la bandera del despotismo.

En Badajoz, nada de nada

Sin embargo, la situación no es la misma en Badajoz; allí, y a pesar de las falsas promesas de Rosario Laso, directora de recursos humanos en el Grupo GSS, la empresa finalmente se ha negado a llegar a ningún acuerdo.
No vamos a permitir este ninguneo. Y os vamos a decir cómo.
CGT ha promovido para el mes de julio elecciones sindicales parciales en Badajoz, y vamos a centrar nuestras fuerzas en estas plataformas. Queremos estar presentes en su Comité de Empresa para que podamos exigir en la capital extremeña lo mismo que en Madrid.

Prisitas por firmar el plan de igualdad

Desde que se comenzó con el Plan de Igualdad, hace casi un año, apenas se ha hecho nada por parte de la empresa.
Al principio, GSS Line pretendió hacer un diagnóstico de la situación real de sus empleados, y se la encargó a una gestora externa, amiga de algún espabilado directivo que quería alegrar su cuenta corriente.
Sin embargo, los datos presentados fueron insuficientes, contradictorios y sin rigor. Fue cuando la empresa, ante la demanda de nuestra sección sindical, accedió a que dos delegados sindicales, uno de CGT y el otro de UGT, creasen una base de datos para poder realizar un diagnóstico real entre todos los miembros de la comisión que se había creado a propósito.

Pero la empresa actuó como siempre con mala fe. Todos los datos que se demandaron por parte de nuestros compañeros se proporcionaron a regañadientes o mezclados sin mencionar campañas o provincias.
CGT propuso repartir entre los empleados de la empresa un cuestionario que evaluase las situaciones de desigualdad y falta de oportunidades para la mujer en su puesto de trabajo. Algo que jamás se había hecho en el Grupo empresarial.
Ante la sorpresa de todos, la empresa cambió de modo unilateral el cuestionario, una serie de modificaciones que desvirtuaban su verdadero cometido, además de introducir un texto confuso para los trabajadores explicando la finalidad del mismo.

No contentos con esto, se comenzó a enviar cuestionarios no sólo a GSS Line sino también a Venture, enredando otra vez los datos, embrollando la información.
Al final, se reciben un total de 944 cuestionarios cumplimentados, de un total de 1.864 trabajadores que componen la empresa; es decir, alrededor de un 50% de las personas contratadas.

Naturalmente, los delegados de CGT denunciamos por activa y por pasiva estos datos, los cuales se pretendía que fueran representativos para realizar un diagnóstico correcto.

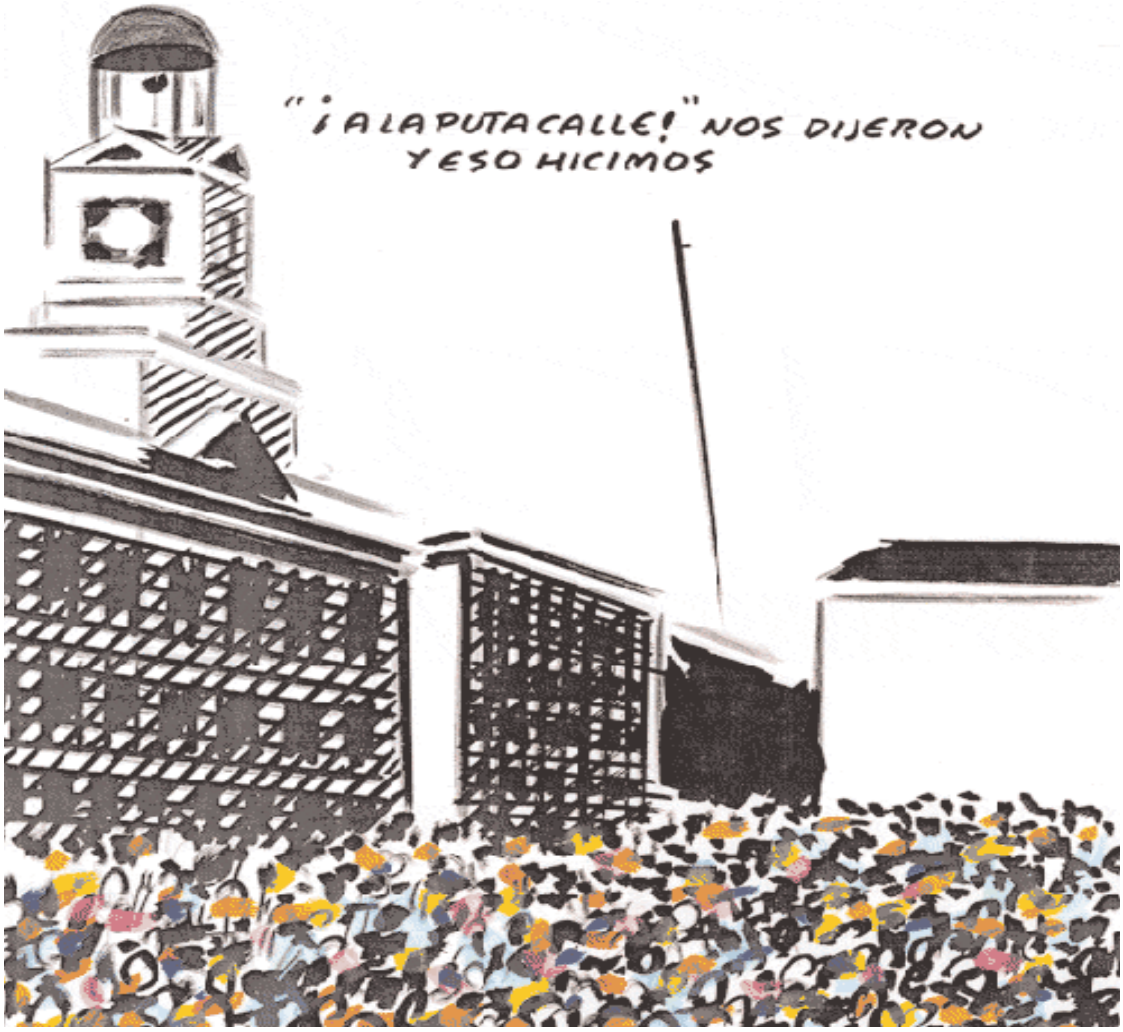
Lo único que hemos podido comprobar es que a pasar de que en GSS Line el 74 por ciento de la plantilla son mujeres, el contrato de hombres a jornada completa es proporcionalmente muy superior; y ocupan, por otro lado, la mayor parte de los puestos de mando, que no de responsabilidad.

Ahora, que se acaba el plazo impuesto por el Inspector de Trabajo para acordar un Plan de Igualdad, la dirección de la empresa va con prisas y quiere firmarlo en dos días. En juego está el distintivo que desde la Administración Central le pueden otorgar y el acceso a posibles subvenciones.
CGT lo tiene bien claro: Donde tenemos que incidir es en la conciliación de la vida familiar y laboral de los turnos de trabajo y horarios. ¿Puede esta empresa cumplir un plan de estas características cuando está acostumbrada a deshacerse de los trabajadores imponiendo dimensionamientos contrarios a las necesidades que como padres y madres tenemos?

La respuesta es sonora: No.

CGT con la rebeldía en las calles…

La Confederación General del Trabajo (CGT) celebra la movilización sostenida de las asambleas y acampadas ciudadanas surgidas del 15-M. Son una demostración de que la autoorganización desde abajo no sólo es posible, si no que es el mejor camino para reclamar las calles y plazas públicas como lugares de debate y libre expresión, para pensar entre muchas y muchos otras formas no capitalistas de organizar la sociedad, para alterar las conciencias adormecidas, para intentar derribar los muros de un sistema corrupto, caduco y extremadamente injusto y desigual.



En la CGT no creemos que la lucha política partidista y electoralista sea la herramienta a utilizar, entre otras cosas porque se convierte en un objetivo por sí mismo, y sí creemos en la organización social, en el entramado de las redes sociales, en la democracia directa y participativa, en la organización horizontal, federativa y asamblearia de la sociedad.

CGT une su voz a las decenas de miles de voces indignadas que gritan "No somos mercancías en manos de políticos y banqueros", pero igualmente sabemos que la indignación debe transformarse en rebeldía y organización contra los realmente culpables de la crisis, que son las mismas élites políticas y económicas que se enriquecen a costa del trabajo precarizado y sin derechos, a costa de privatizar y desmantelar servicios públicos, a costa de deteriorar el medio ambiente, a costa de la represión de cualquier disidencia, y a costa de abandonar a la juventud a un futuro de explotación laboral y sin derechos sociales.

Por ello el sindicato CGT anima y apoya a estar en la calle con las Asambleas Ciudadanas. Ningún gobierno ni ninguna Junta Electoral Central podrán prohibir ni amedrentar la justa rabia que crece en nuestro país, y en el mundo, para expresarse libremente mañana sábado, y en los días siguientes, en un auténtico acto de reflexión social y colectiva que no se agota en unas elecciones políticas municipales o autonómicas.

EL GRITO es un Boletín mensual editado por la Sección Sindical Estatal de CGT en el Grupo GSS
C/ Alenza, 13, 5ª planta
28003 Madrid.

Consulta, pregunta, opina o crítica a:
consultascgt@yahoo.es

Y si quieres hablar con nosotros no lo dudes, ¡¡llámanos!!:

GSS LINE MADRID

Santiago Alonso:	653 10 70 82
Paz Oyó:	656 64 03 52
Cristina Alonso:	628 44 69 88
Sonia Rodriguez:	626 79 70 82
Juan Luis Arandia:	669 65 79 15
Ana Oliva:	629 93 41 11
Manuel Cuevas:	653 67 04 99
Antonio Franco:	636 39 70 93

GSS LINE BADAJOZ

Flor Melo	622 22 37 48

GSS VENTURE

Laura Monge	679 34 31 62
Lorena Díaz:	616 11 34 60
Almudena Alonso:	626 87 13 26
Luisa Vázquez:	667 51 30 04

Y visita y comenta nuestro blog...
cgtgss.blogspot.com