

# Madrid Sindical

# comunicación y transporte

SUPLEMENTO Madrid Sindical. FEDERACIÓN DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE DE CC.OO. MADRID. [www.madrid.ccoo.es/fct](http://www.madrid.ccoo.es/fct) NÚMERO 95. NOVIEMBRE 2006

## "RYANAIR: piratas aéreos O'Leary: cowboy mentiroso"



Inmaculada Martínez  
Sector Aéreo

Con este lema en sus pancartas recibían los compañeros del Sector Aéreo de CC.OO. al Director General de la compañía RYANAIR, Michael O'Leary, tras su visita promocional a Madrid el pasado día 2 de noviembre, para recordarle que el conflicto en su compañía en cuanto al incumplimiento del Convenio y la ausencia de seguridad, tanto para pasajeros como para trabajadores, aún no se ha solucionado.

Ese mismo día, también estaba convocada en Barcelona por la Generalitat, una reunión

para mediar entre la Dirección de RYANAIR y los Representantes de CC.OO., con el fin de evitar las huelgas convocadas por el personal de tierra, pero RYANAIR mandó una carta excusando su presencia, alegando que negociará directamente con los trabajadores.

Esta actitud de desprecio de RYANAIR hacia sus trabajadores, hacia los pasajeros, y hacia las propias Instituciones catalanas, ha hecho que el Sector Aéreo de CC.OO., a través de su Federación Estatal de Comunicación y Transporte, se dirija al Secretario General de Transporte, Fernando Palau, solicitando una reunión urgente de la reciente-

mente creada Comisión de seguimiento y Control del cumplimiento de las condiciones exigidas por AENA para la prestación de servicios de handling y auto-handling, en todos los aeropuertos nacionales, donde exigiremos la retirada de la licencia de autohandling a la compañía RYANAIR.

A su vez, se insta a las distintas autoridades autonómicas desde las que opera la aerolínea de bajo coste a que hagan frente a la situación que se viene desarrollando con las prácticas antisociales e ilegales de RYANAIR, de tal manera que revisen su política de financiación y trato de favor hacia esta compañía.

## Se abre una vía para la negociación en ENCE

Sección Sindical de CC.OO. en ENCE /FCyT

La Dirección de ENCE informó a CC.OO. de Planes de reestructuración en los servicios centrales de Madrid y en el Centro de Investigación Tecnológica de Pontevedra. La Dirección no respondió a las preguntas de CC.OO. sobre estos Planes, sólo declaró que existía un excedente de 85 personas fruto de la "decisión irrevocable de los gestores de la compañía".

La situación obligó a la Representación de los trabajadores de estos centros a convocar paros parciales para los días 18, 24 y 31 de octubre. El seguimiento de los paros, precedidos por concentraciones de protesta, fue mayoritario.

Como consecuencia del éxito de las movilizaciones CC.OO. acordó con la Dirección la presentación de un Plan Estratégico que diera visibilidad al futuro de ENCE. El acuerdo plasma el reconocimiento del carác-

ter colectivo de las medidas planteadas y la entrega de la documentación necesaria y preceptiva en este tipo de conflictos, lo que cierra la vía del tratamiento individualizado de las mismas. Asimismo, ambas partes se comprometen a no prejuzgar el resultado final de la negociación, lo que permite establecer un adecuado proceso de diálogo. Por último, las partes acuerdan la necesidad de la elección por consenso de la Presidencia de la mesa de negociación a cargo de una persona de reconocido prestigio.

CC.OO. siempre ha entendido que la movilización no es un fin en sí mismo, sino que obedece a unos objetivos concretos y es un recurso del que disponemos para defender los intereses de los trabajadores. La Sección Sindical de ENCE valoró positivamente los acuerdos alcanzados y en consecuencia adoptó la decisión de desconvocar los paros previstos para el 31 de octubre.



## El Tribunal Superior de Justicia de Madrid da la razón a CC.OO. y anula el comité de empresa de Empresa Martín S.A.



Sección Sindical Empresa  
Martín/FCyT

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM), en sentencia de 3 de julio, da la razón a la Sección Sindical de CC.OO. y afirma que la revocación del Comité de Empresa -formado por 10 miembros de CSI-CSIF y 3 de UGT- efectuada en la Asamblea de trabajadores de 3 de noviembre de 2005 es absolutamente legal y,

por tanto, válida. La sentencia califica además de "abiertamente obstruccionista" la actitud del presidente del Comité (de CSI-CSIF) al negarse a presidir la Asamblea.

La representación actual del Comité presentará un recurso de casación contra esta sentencia. La Sección Sindical de CC.OO. considera que este recurso tiene escasas posibilidades de prosperar y que los miem-

bros deberían dimitir para dar paso a nuevas elecciones. De no ser así, los acuerdos a que haya llegado o llegue el mencionado Comité pueden ser declarados ilegales. Si a pesar de todo el revocado Comité hace oídos sordos a la mayoría de la plantilla y no dimite, habrá que esperar al mes de abril, fecha en la que caduca su mandato, a no ser que el Tribunal Supremo se pronuncie antes.




**LOTERÍA NACIONAL**

**Nº 81.997**

El portador juega la cantidad de TRES euros con VEINTICINCO céntimos en el número arriba indicado para el sorteo de Navidad de la Lotería Nacional, que se celebrará el día 22 de diciembre de 2006.

El presente recibo no será válido sin el sello de la entidad depositaria y caduca a los tres meses de celebrado el sorteo arriba indicado.

Importe:	3,25 €
Donativo:	0,75 €
Total:	4,00 €

EL DEPOSITARIO: 

Como todos los años, se encuentran a disposición de todos los afiliados y afiliadas las participaciones de lotería para el tradicional sorteo de Navidad y que podéis conseguir a través de vuestro delegado sindical en la empresa o bien directamente en los locales de nuestra Federación en Lope de Vega, 38, 4ª planta, Madrid.

## La patronal Lógica y UGT ponen en peligro el convenio de mercancías y operadores de transporte de Madrid

La Asamblea de Delegados/as de CC.OO. de transporte de mercancías rechaza con rotundidad la posibilidad de parcelación del convenio

Sector de Carretera/FCyT

Con la asistencia de más de 90 delegados y delegadas se celebró, el pasado día 9 de octubre de 2006, la asamblea de CC.OO. convocada ante el peligro de desmembración de los convenios provinciales de transporte de mercancías, y especialmente el convenio de transporte de mercancías y operadores de transporte de Madrid.

La constitución por parte de UGT y la patronal LÓGICA (que engloba a una parte de los "operadores logísticos") de la mesa negociadora de un convenio estatal para operadores logísticos

supone de hecho la ruptura del Acuerdo General de Transporte de Mercancías por Carretera, pendiente aún de renovación, y abre la puerta a la ruptura en cascada y consiguiente parcelación de los convenios provinciales.

La resolución unánime de la Asamblea es que la representación sindical de CC.OO. no va a consentir la pérdida del carácter estatutario y único del convenio provincial de Madrid, que nos ha costado 10 años conseguir, ni tampoco que se convierta a los almacenistas-distribuidores, ahora mal llamados "operadores logísticos", en empresas de servicios que invaden actividades

reguladas por otros convenios con el fin de empeorar las condiciones conquistadas desde hace años.

En esa misma asamblea se comentó la situación del Convenio Estatal de Grúas Móviles Auto-propulsadas, una vez que la campaña de información y movilización impulsada por CC.OO. consiguió la convocatoria de una nueva mesa de negociación con la presencia de CC.OO. y el comienzo de la negociación desde cero, obviando el texto previamente acordado entre la patronal ANAGRUAL y UGT, totalmente regresivo para las condiciones de los trabajadores.

## CC.OO. reclama la restitución de la negociación legal en Antena 3 TV



Sección Sindical de CC.OO. en Antena 3TV IFCYT

La dirección de Antena 3 TV, nombrada por el accionista mayoritario Planeta De Agostini en 2003, ha empeorado sustancialmente las condiciones laborales: cierres de empresas del grupo (Antena 3 Temática) y de los centros territoriales, expedientes de regulación de empleo (Antena 3 TV, Onda Cero), externalizaciones (Dirección Comercial, Informática, servicio de Peluquería, página web, teletexto y servicio 303), etc. La conducta de la Dirección de Antena 3 TV ha sido y es manifiestamente antisindical y su propósito es dismantlar el modelo de relaciones laborales, acabar con la representación sindical y con la negociación colectiva, sustituyendo ésta por acuer-

dos individuales sujetos a constante revisión.

Así lo ha demostrado en la aplicación del VI Convenio Colectivo, por el que la Audiencia Nacional dio la razón a CC.OO., condenando a Antena 3 TV a pagar 643.712,34 euros para la progresión salarial y restando validez a los pactos individuales entre la empresa y el trabajador. A partir de esta sentencia, la Dirección de Antena 3 TV suspendió unilateralmente la negociación del VI Convenio Colectivo, invitando a UGT a negociar un acuerdo al margen del Comité Intercentros. La postura de la Dirección en esta negociación implica un cambio drástico del modelo de relaciones laborales: sistema de retribuciones por objetivos, congelación de complementos, erradicación de la progresión salarial

y salida del Convenio de más de 250 trabajadores. Y todo a pesar de que los resultados económicos de 2005 y 2006 han sido excelentes.

La Dirección ha declarado que no admitirá a CC.OO. en las negociaciones mientras no deponga las acciones judiciales abiertas, la más importante contra el ERE. La Sección Sindical de CC.OO. ha expresado que únicamente acude a los juzgados cuando se han agotado las vías de solución de los conflictos en el seno de la empresa. Por tanto, no va a retirar ninguna demanda mientras no se restituyan los derechos de los trabajadores, y no desistirá de la demanda de lo contencioso administrativo sobre el ERE, ya que están en juego los empleos de 215 personas que merecen ser defendidas.

## ELECCIONES SINDICALES. ELIGE DELEGADOS. Vota CC.OO. TÚ GANAS.

FCyT

A partir del mes de Septiembre comenzó el periodo más intenso de renovación de delegados y delegadas elegidos en las Elecciones Sindicales (EESS) celebradas hace cuatro años y que se prolongará hasta finales del año 2007.

Pasando revista a los resultados de 2006 hasta la fecha, comprobamos que:

- Se han celebrado EESS en 203 Centros de trabajo afectando a un total de 22.697 trabajadores y trabajadoras.
- Se han elegido un total de 745 delegados y delegadas, de los cuales CC.OO. obtiene **372 (49,93%)**, UGT 216 (28,99%) y OTROS 157 (21,07%).

Estos resultados son consecuencia de la confianza que cientos de trabajadores y trabajadoras han depositado en CC.OO. mediante su voto, y por la que CC.OO. se convierte en la organización sindical con mayoría en el ámbito de la Federación y del conjunto del Estado. Con su apoyo esperamos conseguir los objetivos de defensa de la salud y seguridad en el trabajo, de la dignidad y del empleo estable, del crecimiento productivo sostenible con una sólida base industrial. En definitiva, defender la libertad, la igualdad y los derechos.

Pormenorizando dichos resultados, destacamos entre ellos, por el volumen de plantilla de la empresa, a:

CENTRO DE TRABAJO	CENSO	CC.OO.	U.G.T.	OTROS	TOTAL
Diario El País	2.430	17	0	0	17
Jazztel	619	15	2	0	17
S.D.F. Los Olivos	312	13	0	0	13
Anuntis Segunda Mano	396	11	1	1	13
Atento	4.788	9	5	15	29
Parque Temático de Madrid	1117	8	7	2	17
Fundación del Teatro Lírico	322	8	3	2	13
Interurbana de Autobuses	297	8	5	0	13
Fabrica Nacional de Moneda y Timbre	2.570	7	3	13	23
QDQ	311	6	0	7	13
Madrid Movilidad	367	5	3	5	13
	<b>13.850</b>	<b>107</b>	<b>31</b>	<b>56</b>	<b>194</b>

## Contratas ferroviarias

El éxito de la huelga en las maniobras y grúas pósito de Vicálvaro y Abroñigal fuerza un acuerdo.

FCyT

Tras dos días de huelga en la empresa IMU Servicios Integrales en los centros de trabajo de Abroñigal (Grúas pósito) y Vicálvaro Clasificación (Maniobras), el éxito de participación fue rotundo: el 99% de la plantilla secundó los paros. El 17 de octubre la Dirección de la empresa y el Comité de huelga llegaron a un acuerdo por el que se mejoran las condiciones de trabajo de los dos centros: la empresa se ha comprometido a transformar todos los contratos en indefinidos el 1 de noviembre; la plantilla de Vicálvaro no tendrá que recuperar los cuatro días de libre disposición y verá mejorada la compensación económica en concepto de jornadas laborales hasta la equiparación a los valores del centro de Abroñigal. El acuerdo recoge también que no se realizarán descuentos salariales por la huelga.

CC.OO. ha sido el único sindicato que desde el primer momento ha estado al frente de las reivindicaciones de los trabajadores y demuestra una vez más que la unidad y la firmeza son las garantías de que los derechos laborales sean defendidos adecuadamente. El acuerdo firmado mejora el convenio colectivo de contratas ferroviarias, y debe ser un ejemplo que se generalice para todos los trabajadores y trabajadoras del sector en la próxima negociación del convenio.



# Orientaciones para la negociación colectiva en Salud Laboral y Medio Ambiente

Teresa San Juan/FCyT

Ante el auge que progresivamente cobran la salud laboral y el medio ambiente en el mundo laboral, y ante las decisiones congresuales de incorporarlas a nuestra estrategia sindical, se hace preciso esbozar unas líneas de trabajo, que permitan dotar a las estructuras, cuadros y delegados de la Federación, de unos conocimientos objetivos y unas bases técnicas en aquellos aspectos novedosos e innovadores en nuestro ámbito de actuación.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) es innovadora en el sentido de que concede a los agentes sociales una gran capacidad de participación y de intervención, en un campo, el de las condiciones de trabajo, cuya organización era prácticamente patrimonio exclusivo y potestativo del empresario. Si consideramos que la organización del trabajo es la piedra angular sobre la que pivotan las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, tendremos que coincidir en que debería ser nuestro principal objetivo. En este sentido, cabe señalar que realmente las mejores condiciones de trabajo son aquellas que se pactan.

Nos hemos pasado muchos años poniendo en nuestros documentos congresuales y de negociación colectiva, en un lugar destacado de nuestras reivindicaciones y objetivos el poder participar en la organización del trabajo, y no hemos sido capaces de conseguirlo en la negociación colectiva en la mayoría de las empresas.

En el momento que se aprobó la LPRL y los reglamentos que la desarrollan, la situación cambió sustancialmente, por cuanto nos reconocía bastantes competencias y facultades, pero no hemos desarrollado suficientemente las potestades y derechos que nos con-

fiere la legislación en apartados como la "información, documentación y participación con carácter previo a su adopción y ejecución, por parte del empresario ante todo lo que pueda tener una repercusión en la seguridad o la salud de los trabajadores" y nos tendríamos que preguntar ¿qué decisión en la empresa no la tiene?

La negociación colectiva y la acción sindical no pueden actuar de espaldas a la salud laboral, cada vez más existen espacios fronterizos que además se entrecruzan creándonos contradicciones internas.

Tenemos que plantearnos que cuando negociamos cualquier prima, plus, incentivo, jornadas, turnicidad, vacaciones, cambios tecnológicos, nuevas categorías y funciones, podemos estar incidiendo en la seguridad o la salud de los trabajadores, y no podemos esperar a que se generen las consecuencias para a continuación pedir que intervenga la secretaría de salud laboral para intentar paliar los daños que nosotros hemos originado.

Los trabajadores, cada vez más, están priorizando entre sus reivindicaciones las condiciones de trabajo, tales como cambios de vehículo, maquinaria, herramientas, adecuación de instalaciones, transporte colectivo al centro, que ante el aumento de accidentes in itinere no se nos debería escapar su importancia.

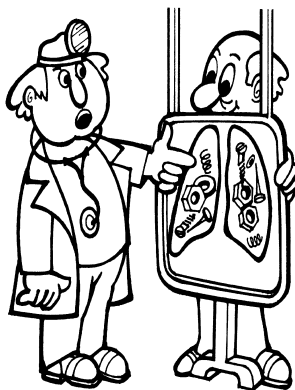
Como cuestión previa hay que señalar que el Convenio Colectivo debe de ser contemplado como la norma básica de regulación de las condiciones de trabajo, que regirá y deberá de ser complementada por otros numerosos acuerdos como pactos, convenios y concertaciones de régimen interior que lo desarrollen.

En este sentido, es inadmisibles la transcripción en Convenios de

disposiciones legislativas íntegras, a las que bastaría remitirse, o de redacciones exhaustivas de articulados que podrían ser objeto de negociaciones específicas.

La negociación colectiva debe tener como objetivo general, a través de la acción sindical, la mejora de la LPRL y los reglamentos que la desarrollan, en cuanto a la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Tienen que introducirse cláusulas sobre medio ambiente, empujando por recoger que los delega-



dos de prevención y los comités de seguridad y salud tendrán competencias sobre medio ambiente. La LPRL es una Ley de mínimos, y por tanto, está abierta a que por medio de la acción sindical o la negociación colectiva pueda mejorarse.

**En consecuencia, los elementos básicos que deben de recoger todos los Convenios Colectivos en materia de Salud Laboral y de Medio Ambiente serían:**

- Cláusulas específicas de Salud Laboral y Medio ambiente.
- Horas de formación específica para delegados de prevención.
- Horas de formación específica para los trabajadores.
- Convenios sectoriales: cons-

titución de Comités de Seguridad y Salud o Comisiones de Seguridad y Salud de Centro o Intercentros.

- Delegados de prevención Sectoriales o Intercentros.
- Codecisión en la afiliación o cambio de la mutua.
- Codecisión en la contratación o cambio del Servicio de Prevención.
- Derechos sindicales de participación, coordinación y/o representación sobre subcontratas.
- Creación de un sistema de información por escrito ante nuevas contrataciones, cambios de puesto de trabajo y/o nuevas tecnologías.
- Reconversión de los pluses de toxicidad, penosidad, turnicidad, etc.
- Cambio de puesto de trabajo por motivos de salud
- Consentimiento por escrito del contenido de la vigilancia de la salud.
- Planes de actuación preventivos frente a drogodependencias.

**Cláusulas sobre Incapacidad Temporal (IT), dependiendo de la situación actual de cada empresa o sector:**

- Complemento al 100% del sueldo base de salario regulador en situación de IT, sin condiciones.
- Informe sindical vinculante sobre la gestión de la IT, por parte de la Mutua.

**En cuanto a los delegados de Prevención:**

- Acordar competencias sobre medio ambiente.
- Acordar la potestad de elegir miembros no natos del Comité de Empresa (amplía la base participativa, e implícitamente aumenta el cupo de horas de dedicación sindical). (Art.35.4 LPRL).

➢ Acordar un determinado número de horas de liberación para cada delegado de prevención, a administrar por el propio Sindicato.

➢ Señalar las garantías sindicales que le confiere la LPRL.

**En cuanto a los Comités de Seguridad y Salud:**

- Fijar su constitución, de acuerdo a la LPRL.
- Establecer su organización básica: integración de recursos existentes, jerarquización y división en función de la red empresarial.
- Fijar su asignación de recursos materiales: locales, y dotación de medios materiales y financieros.
- Asignar competencias en materias de medio ambiente y vigilancia ecológica de los procesos productivos.

**En cuanto a los Servicios de Prevención:**

- Codecisión en el nombramiento del servicio de prevención.
- Fijar el plazo para su constitución.
- Establecer la modalidad, en función de lo apuntado más arriba.
- Establecer su organización básica: integración de recursos existentes (servicios médicos, servicios de seguridad, técnicos o vigilantes de seguridad o de prevención), jerarquización, y divisiones (central, provincial, comarcal, etc.), según las peculiaridades de la empresa.
- Establecer calendario de reuniones con los delegados de prevención: seguimiento de la planificación preventiva, investigación de accidentes, estudio de puestos de trabajo etc.
- Fijar fechas para las auditorías en el supuesto de propios.

**FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRADO SUPERIOR ON LINE CON TITULACIÓN OFICIAL**

**Cesur**  
Centro Oficial de Formación Profesional de Grado Superior

**coremsa**

**ÚLTIMAS PLAZAS!**

T.S. EN PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL, RADIO Y ESPECTÁCULOS.....	2000 H
T.S. EN DESARROLLO DE APLICACIONES INFORMÁTICAS.....	2000 H
T.S. EN ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS.....	2000 H

**Reserva ya tu plaza 20% descuento hasta 15 de octubre\***

**Requisitos de acceso:** - 2º bachillerato (con o sin selectividad)  
**SIN SELECTIVIDAD** -Prueba de acceso correspondiente al ciclo formativo  
-Estudios Universitarios

\*no incluye matrícula. Descuento de 9 mensualidades durante el primer año

**www.cesurformacion.com info@cesurformacion.com 902 013 218**

**MASTERS ON LINE**

con Título Oficial de la Universidad de Málaga

**UNIVERSIDAD DE MÁLAGA**

- EXPERTO UNIVERSITARIO EN TRIBUTACIÓN
- MASTER UNIVERSITARIO EN TRIBUTACIÓN
- EXPERTO-MASTER UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE SERVICIOS INMOBILIARIOS
- EXPERTO-MASTER UNIVERSITARIO EN MEDIOAMBIENTE Y GESTIÓN DE RESIDUOS DE CONSTRUCCIÓN Y DEMOLICIÓN

**902 194 776**  
masteronline@grupocoremsa.com  
**www.coremsaonline.com**

**coremsa**

## 25 de noviembre: Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres



Yolanda Díaz/FCyT

El 25 de noviembre es cada año una fecha señalada para las mujeres particularmente pero para toda la sociedad en general. Es la fecha en que celebramos el día internacional para la eliminación de la violencia machista, y la reivindicamos con multitud de actos y convocatorias, para todas y todos.

La violencia machista es un gravísimo problema social que como tal debe ser combatido y resuelto, desde las instancias sociales. En ese sentido la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (cuya entrada en vigor se produjo el 29 de enero de 2005, a excepción de los títulos relativos a tutela penal y judicial, que entraron en vigor el 29 de junio de 2005) vino a completar el panorama legislativo para erradicar esta lacra de la sociedad.

Sin embargo, tras casi dos años de su promulgación, a 15 de noviembre de 2006, ya son 99 las mujeres muertas por violencia machista. Si buscamos las causas

de esta cifra escalofriante, una de ellas sin duda alguna es el conjunto de carencias de las que adolece la ley integral\*: en cuanto a la equidad territorial, esto es, los diferentes desarrollos reglamentarios de esta ley y distintos tiempos de promulgación según las comunidades autónomas, que no fijan estándares mínimos de asistencia, protección y justicia para las víctimas; en cuanto a los medios materiales y humanos, en que se sigue detectando una asignación presupuestaria insuficiente e inadecuada para desarrollar todas las medidas contempladas en la ley integral; en cuanto a la formación que debería ser obligatoria sobre cuestiones de género dirigida al conjunto de profesionales de los ámbitos sanitarios, judiciales, policiales y de seguridad; en cuanto a la respuesta judicial, cuya falta de medios para garantizar la intimidad y seguridad de las víctimas, la sobrecarga de trabajo y el retraso en las tramitaciones continúan obstaculizando el camino hacia la desaparición de la violencia machista.

Desde el ámbito sindical aportamos mucho y (desgraciadamente) aún tenemos que seguir aportando mucho en esta lucha. En especial en lo tocante a la atención a las compañeras que entran en contacto con nosotros y nosotras, es decir, con el sindicato, porque sufren violencia machista y malos tratos y eso provoca, entre otras muchas cosas, unas consecuencias nefastas en su vida laboral. En cada una de nuestras empresas sería muy aconsejable poner en marcha mecanismos de atención sindical para estas personas, previa formación para quienes trabajemos en ello, es decir, los y las representantes de CC.OO.

Para profundizar en cómo abordar este asunto desde el punto de vista sindical, podéis poneros en contacto con la secretaria de la Mujer de nuestra federación:

**91 536 50 01**  
**[mujer.fct@usmr.ccoo.es](mailto:mujer.fct@usmr.ccoo.es)**

\* Fuente: "España: más derechos, los mismos obstáculos", informe de Amnistía Internacional de junio 2006

## Ya está denunciado el Convenio de Transporte de Mercancías por Carretera y Operadores de Transporte de la Comunidad de Madrid

Sector de Carretera Madrid

El pasado día 10 de noviembre de 2006 se celebró la reunión de la Comisión Preparatoria del Convenio en el seno del Instituto Laboral.

Esta Comisión se creó en el mes de junio para dar cumplimiento a lo establecido en convenio, con la intención de ir desgranando los temas que se llevarían a la mesa de negociación. A pesar de estar

constituida desde junio ha tenido pocos frutos, por lo que nosotros entendemos que son problemas de las patronales. Al no haberse avanzado nada en esta comisión nuestra valoración no puede ser positiva, aún entendiendo que era una muy buena forma, y sobre todo diferente, de comenzar la negociación con antelación a la finalización del Convenio.

Con todo, en CC.OO. no quere-

mos permanecer inactivos y ya hemos realizado un proyecto de plataforma que, en breve, pasaremos a aprobación de la asamblea de delegados y delegadas, previamente a su presentación a la patronal con la intención de mantener, antes de final de año, las primeras reuniones del convenio y conseguir un ritmo de negociación constante, para que estas no se dilaten el tiempo.

## Creada la Sección Sindical de CC.OO. Orange-Madrid

Sector de Carretera/FCyT

El pasado 4 de octubre se celebraron en la sede de CC.OO. Asambleas informativas de los afiliados y afiliadas de la antigua Retevisión Móvil (Amena) y de France Telecom España (Wanadoo) con el objetivo de fusionar las dos secciones sindicales y crear una nueva y única Sección Sindical en Madrid, ya que las dos empresas son una desde el pasado 1 de agosto bajo la marca Orange.

En estas asambleas se consensuó una candidatura para la Comisión Ejecutiva y otra para la Secretaría General. Las votaciones se celebraron el 6 de octubre en los distintos centros de trabajo de France Télécom en la Comunidad de Madrid, y ambas candidaturas fueron ratificadas por unanimidad. La Comisión Ejecutiva está compuesta por siete miembros, cuatro hombres y tres mujeres. Para la Secretaría General ha sido elegido Antonio Muñoz de la Nava.

## Los trabajadores de UPS Vallecas van a la huelga por su convenio

Sector de Carretera/FCyT

Los trabajadores de la multinacional norteamericana del transporte urgente United Parcel Service (UPS) del centro de trabajo de Vallecas han realizado varias jornadas de huelga desde el martes 14 de noviembre.

Los paros, convocados por el Comité de Empresa, donde CC.OO. ostenta la mayoría, tras el acuerdo unánime de la asamblea de trabajadores, han sido inicialmente de tres horas por turno los días 14, 16 y 23 de Noviembre y de veinticuatro horas del día 21 de Noviembre. A esta situación se llega tras un año de mal llamadas "negociaciones" del convenio colectivo.

La dirección de la empresa no tiene reparo alguno en pregonar que "UPS incrementa sus beneficios" y sigue "en expansión", hasta el punto de que los accionistas han aumentado sus dividendos en un 81% en los últimos tres años. Pero mientras no tiene empacho en alardear de sus beneficios, a los trabajadores les han congelado, de hecho, los salarios

en estos años y además pretenden no solo que el convenio no mejore en nada, sino que los trabajadores pierdan derechos.

Las principales reivindicaciones de los trabajadores son, entre otras cosas, un incremento salarial de 85 euros lineales para el primer año, IPC real más un punto para el año 2007 e IPC real más un punto y medio para el año 2008. Además piden que se aplique el plus comida para aquellos/as trabajadores/as que hoy no perciben ningún tipo de plus (ni transporte ni comida), exigen la desaparición de la flexibilidad horaria del convenio para la categoría CRP (conductores) y reclaman que se amplíe la jornada de trabajo a los compañeros con jornada a tiempo parcial.

Es importante señalar, por último, que al mismo tiempo que aumenta sus beneficios, la dirección de la empresa degrada las condiciones laborales y como consecuencia de ello el servicio a sus clientes. Es política de empresa la generalización de la subcontratación del reparto y la contratación a tiempo parcial o vía ETT's.

## Encuentro cultural para delegados y delegadas

Sector de Carretera/FCyT

La Federación de Comunicación y Transporte de Madrid celebrará, como todos los años, el encuentro de fin de año con los delegados y delegadas

de la Federación. Al finalizar el acto tendrá lugar una pequeña degustación de vinos.

El acto se celebrará el día 15 de diciembre a partir de las 13 horas, en el salón de actos de CC.OO., c/ Lope de Vega, 40.