



PASO A PASO

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

Nº 3 / Época III Abril - Mayo 2005

cgtseat@inicia.es - cgtseat.zf@tiscali.es

El descanso es del trabajo como los párpados son de los ojos (Rabindranhat Tagore)



Aunque la SEAT se vista de seda, mona se queda.

Pasados unos meses desde la definitiva firma del triste Convenio que vamos a tener que soportar durante los próximos años los trabajador@s de SEAT, vamos conociendo el texto.

Ahora corresponde hacer el balance de lo que se ha mejorado en beneficio de la plantilla y de lo que se ha cedido a la empresa en detrimento de nuestros derechos e intereses.

De lo que interesa a los trabajador@s: incrementos económicos en nuestro salario, avanzar de forma importante hacia las 35 horas semanales, lograr mejoras sociales..., se constata por la mayoría de los trabajador@s que es una miseria lo conseguido en comparación con los beneficios para los dueños de SEAT gracias a la introducción del Trabajo en Equipo, la Movilidad y la Flexibilidad que vamos a sufrir todos los asalariados de esta empresa.

Y todo esto con los mejores beneficios de la historia de SEAT: más de 1.200 millones de • generados por la plantilla en 2004.

La firma del Convenio ha conllevado que la empresa conceda un incremento de delegad@s a plena dedicación de los sindicatos firmantes, para facilitar la introducción del Trabajo en Equipo. Una de las intenciones es frenar la justa reivindicación de la categoría básica de of. de 2ª y los pluses tecnológicos de puesto, y por el aumento en la responsabilidad, como está establecido en Gearbox.

Esto es un sentimiento que muchos trabajador@s tienen, y que cada vez más coinciden con los planteamientos de la CGT, y ahora con más motivo porque están viendo lo que comporta esta aplicación del Trabajo en Equipo por 1 • diario.

SUMARIO

- 1.- **Editorial.**
On trobarnos.
- 2.- **Editorial-2**
Trabajo en Equipo
- 3.- **XVII convenio**
Otros aspectos de la jornada laboral
- 4.- **La política de prevención de riesgos.**
Comité de Grupo Europeo.
- 5.- **Riesgos psico-sociales ya!!.**
Hoja afiliación
- 6.- **Acuerdo de traslados en Fundición.**
- 7.- **No nos gusta esta sociedad - Nos sobran razones.**
AINC
- 8.- **Vigilantes y bomberos.**
Reseña de libros: «la multitud» de Negri.
Crucigrama.

Pero ahora lo más importante es que llega la aplicación del Convenio y todos los trabajador@s debemos estar alerta para que no se empeore. Ya no es un secreto que el Trabajo en Equipo va a requerir grandes esfuerzos a todos los trabajador@s y que es un avance más hacia el Toyotismo, que la Flexibilidad está siendo una hipoteca cada vez más pesada y que la Movilidad se hace, en la mayoría de los casos, al sub-

Continúa en pag. 2

METAL BARCELONA:

Via Laietana 18 9ª, 08003 Barcelona
Telf. 93 310 33 62
sindicat_metall_bcn@telefonica.net

METAL CORNELLA:

Carretera d'Esplugues 46, 08940 Cornellà
Telf. 93 377 91 63 Fax 93 377 75 51
cgtbaixll@eresmas.com

NOU LOCAL OLESA:

Jacint Verdaguer 23, 08640 Olesa
Telf. 93 93 778 04 93.
(Tardes de 5 a 8)



jetivo criterio del jefe.

Esto prueba que la Nueva SEAT tiene los vicios de la vieja SEAT. También lo prueba la interpretación del régimen disciplinario inte-



rior, unas relaciones laborales despersonalizadas, la ausencia de información entre quienes negocian nuestro futuro y los trabajador@s.

Como ejemplo tenemos la reunión

de grupo mundial del pasado mes en Bratislava. También los dos accidentes en el taller de pinturas en un intervalo corto de tiempo son una demostración de la dejadez importante en Seguridad.

Llevamos años diciéndolo la CGT y aún hay quien se lo toma a mal, ¡¡vivir para ver!!

Pero lo más relevante es la falta de información hacia la plantilla de los planes de futuro que tienen las multinacionales Audi y

VW sobre SEAT.

Más grave, que las direcciones sindicales y políticas en SEAT no exijan un Plan Industrial, que la CGT llevamos pidiendo hace tiempo, que suponga dar seguridad a la plantilla.

¡Y es que ya les hemos dado a los dueños de la SEAT un jugosísimo convenio!, en esta valoración suponemos que coincidiremos todos, incluso quienes representan los intereses de la empresa.

Si en Bratislava (Skoda) se fabrica un modelo Audi sin ser del Grupo ¿porque sigue sin concretarse en SEAT cuando nosotros sí pertenecemos al Grupo, junto a empresas como Lamborghini

En todos estos procesos se sigue ninguneado a la plantilla de SEAT, lo que indica una desigual aplicación de la «Cogestión»: para que apechuguemos más en el trabajo cuentan con nosotros, para decidir lo más importante, (sueldos, plantillas, políticas industriales, etc.) están los despachos y los de siempre, los patronos.

Es decir que la Nueva SEAT se parece mucho a la vieja SEAT, pero puesta al día estéticamente. Y es que... aunque la mona se vista de seda...

TRABAJO EN EQUIPO

La empresa sigue aplicando por las distintas áreas de la fábrica de Martorell. «su tesoro» del Trabajo en equipo.

Aunque en un primer momento se habló de un solo manual de Trabajo en equipo, ahora nos encontramos con dos: para personal directo y para indirectos.

Estos manuales están en proceso de cambio continuo. Se puede comprobar en la intranet de Seat, donde gran parte de la plantilla no tiene acceso al mismo.

De hecho, este proceso iniciado en el taller 9 de Martorell tiene continuas adaptaciones a la realidad. Y de ellas queremos hablar:

1.- La empresa planteó la eliminación de las salas de descanso y dejar unos «chiringuitos» sin medios ni condiciones. Finalmente la presión de la plantilla y la presencia de CGT, hizo que la empresa reconsiderara el tema y se han mantenido, acertadamente, las salas que todos conocemos.

2.- La jefatura comunicó a la plantilla que las charlas del Trabajo en Equipo se harían a medias entre el bocadillo (20') y otros 10' en tiempo de trabajo. El revuelo y el claro rechazo de la plantilla afectada y nuestro apoyo, obligó a la empresa y a los firmantes (que ni habían informado a sus delegados/as) a reconsiderar el tema y hacer las charlas dentro del tiempo de trabajo. **Como ahora recoge el convenio.**

3.- Un buen día se presentó la jefatura con un fotógrafo para poner foto de cada componente del grupo en los paneles de cada «chiringuito». De nuevo un rebote generalizado y la intervención de delegados de CGT y CCOO, logró impedir que se consumara esta acción.

4.- La votación para el portavoz de los grupos se intentó en horas de pausas. También en este caso, la actitud firme de la plantilla hizo que finalmente se realizara la votación en

tiempo de trabajo con un elevado voto en blanco como protesta por los métodos de la empresa.

En definitiva, un proceso que no responde a aquel «marketing» desarrollado por los firmantes del convenio de «integración, participación y transparencia».

Aún más, la información que nos llega de las charlas que se están realizando sobre temas como: formación de portavoces, matrices de cualificación, limpieza, calidad o mejora continua, siguen profundizando en el «orden y mando» impuesto desde arriba en lugar de un verdadero proceso participativo.

CGT seguiremos aportando propuestas y acciones coherentes con las reivindicaciones de la plantilla. No dudéis en contactar con nosotros/as si alguno de los aspectos de la aplicación que está haciendo la empresa tanto en sector directo como indirecto no os parece correcta o tenéis dudas. Allí estaremos.



La firma del XVII convenio ha significado un cambio en la dinámica laboral en Seat. Un convenio «preacordado en mayo de 2004, firmado en febrero de 2005 y que aún a fecha de hoy no ha sido inscrito en el BOE.

Esta dinámica no es casual, se inscribe en la voluntad de la empresa de desregular y desestructurar las relaciones laborales.

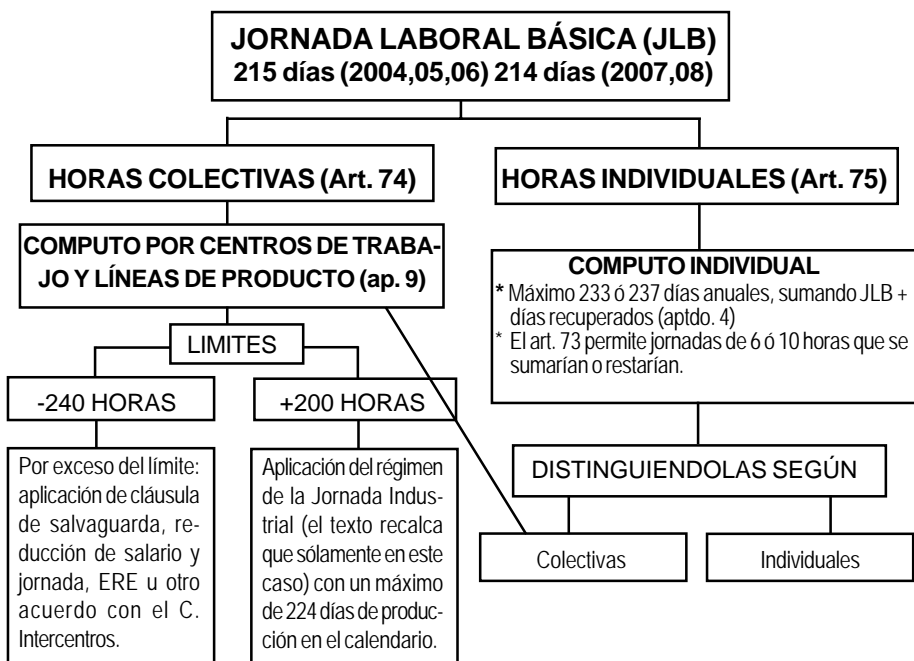
Si se hubiera repartido ya una copia del convenio se evitarían las controversias y diferentes interpretaciones sobre lo firmado.

Sobre todo porque la preparación y educación de la nueva plantilla ingresada en los últimos años, que sabe leer e interpretar, no permite jugar con la desinformación.

Por ello, el intento de uno de los sindicatos firmantes de explicar e interpretar lo que dice el convenio,

además de innecesario si se reparte el texto, ha servido sobre todo para reafirmar la mayoría de las valoraciones que CGT realizamos sobre el retroceso que la plantilla hemos sufrido entre este convenio y el anterior.

En este número de Paso a Paso vamos a iniciar una serie de artículos en los que seguiremos desmenuzando lo que a nuestro entender significa este convenio.



OTRO ASPECTO DE LA JORNADA LABORAL.

Una de las novedades del XVII Convenio (aún no publicado en el BOE), se refleja en la Sección de Jornada, en el artículo 73, donde los firmantes han plasmado que: *...la jornada de prestación real y efectiva de trabajo de estos trabajadores será de mil quinientas sesenta y cuatro con setenta y una horas (1564,71 horas) para los años 2004, 2005 y 2006, y de mil quinientas cincuenta y siete con cuarenta y tres horas (1557,43 horas) para los años 2007 y 2008.*

Con ello, diferencian las 1720 horas de jornada de presencia, de lo que denominan "prestación real y efectiva de trabajo".

Una primera consideración sobre esa diferencia es que el tiempo de

mayoración por fatiga inmediata y por necesidades personales, en un convenio anterior fue excluido del tiempo calculado para cada operación, y acumulado en el tiempo en el que nos comemos el bocadillo y/o en las otras pausas.

Es decir, hacemos las piezas u operaciones con una media del 4 % menos del tiempo que les corresponde, según tablas de la OIT, por acumulación de la mayoración por necesidades personales y otro 4,55 % menos, por acumulación del tiempo de mayoración por la fatiga inmediata.

Si al tiempo de cada operación, pieza, coche, etc. que hacemos le aplicasen esos coeficientes, sí que podrían decir que las pausas no son tiempo efectiva-

mente trabajado, pero como le han restado esos porcentajes, las pausas que realizamos durante la jornada, están recuperadas durante el tiempo en el que estamos trabajando.

No hay que ser mal pensado para intuir lo que persigue la empresa con este redactado: si se han "olvidado" de que las pausas están recuperadas, pronto pueden decir que nos pagarán por el tiempo trabajado y no por el de las pausas, o que aún podemos trabajar la diferencia entre la jornada de presencia y la que han puesto en Convenio como real y efectivamente trabajada.

Este apartado del Convenio es uno de los que están analizando nuestros Servicios Jurídicos para una posible impugnación.

LA POLITICA DE PREVENCION DE SEAT

Al desgraciado accidente mortal que hemos padecido en el mes de febrero, hemos de añadir algunas cuestiones preocupantes:

- Un accidente muy grave, algunos le llamaron «suceso», ocurrido el pasado 14 de abril en la planta de pinturas de Martorell.

CGT consideramos su gravedad por el hecho de que aunque los efectos fueron reducidos, no funcionó el sistema contraincendios de CO₂ ni la alarma contraincendios del taller.

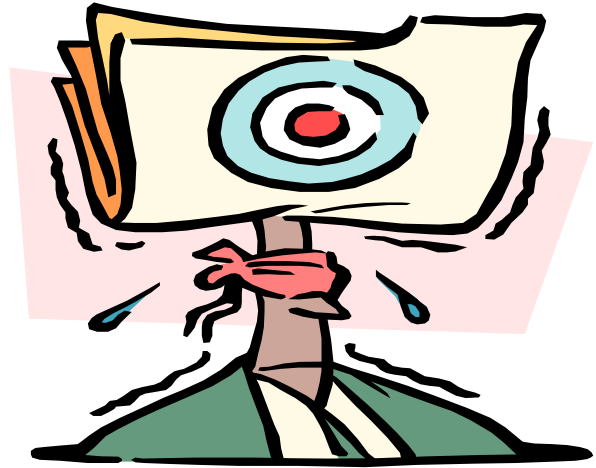
Además pudimos comprobar que la alarma, de haber funcionado era la misma que la de señal horaria para el bocadillo.

La empresa se ha comprometido, ahora, a solucionar esos graves defectos en el sistema de prevención y eliminación de incendios. incluyendo la realización de simulacros de evacuación (CGT los llevamos pidiendo

hace más de 10 años)

- Otro incendio, en el mes anterior, en zonas de obras, puso de manifiesto la falta de información a la plantilla del taller 5 de Martorell sobre la inhabilitación de las puertas de emergencia durante dichas obras.

- Por otra parte, en la planta de Prensas de Zona Franca, hemos podido comprobar que un accidente en el que varios operarios, e incluso el supervisor, resultaron con heridas graves que conllevaron decenas de puntos de sutura por corte con las chapas, fue catalogado por el servicio de prevención de Seat como leve.



De esta manera no es de extrañar que la propia Inspección de Trabajo investigue, de oficio, la veracidad de los informes que hace la empresa de los accidentes en esa planta.

Por parte de CGT, nos reiteramos en nuestra tolerancia »0« ante las deficiencias en Seguridad y Salud. NOS SIGUE YENDO LA VIDA EN ELLO.

COMITE DE GRUPO VW, ¿PARA QUE SIRVE?

Los pasados días 14 y 15 de marzo se celebró una reunión del Presidium del Comité de Grupo Europeo. Un Comité que debe defender, teóricamente, los intereses de las plantillas del Grupo VW. Un organismo del que los otros sindicatos han excluido a CGT de manera



antidemocrática.

Hay que recordar que las dos personas que han ido a esa reunión lo han hecho representando a toda la plantilla de Seat y por tanto en nuestro nombre.

De lo ocurrido en esa reunión nadie hemos tenido información por parte de los asistentes, ni los componentes del Comité de empresa, ni la plantilla. Al parecer la prensa sí ha tenido alguna información.

Y todo ello a pesar de que CGT les ofrecimos, por nota escrita, una serie de argumentos y propuestas que llevar a dicha reunión.

Este incumplimiento de sus funciones nos parece una grave irresponsabilidad. **Pero sobre todo en CGT opinamos que este Comité de Grupo debe servir para defender los intereses de las plantillas frente a los objetivos de la multinacional VW, que no duda en empeorar nuestras condiciones de vida para conseguir sus objetivos y sus cuantiosos beneficios.**

¡EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICO-SOCIALES YA!

La plantilla de SEAT, sentimos inquietud al ver cómo se está reestructurando la empresa sin tener en cuenta nuestra salud. Inquietud, al ver cómo se abordan las agresiones que sufre nuestra integridad física y psíquica.

Es inaceptable dañarnos por no evaluar las modificaciones de las condiciones de trabajo. Pero más inaceptable aún, es negar la existencia de riesgos para no evaluarlo. Un ejemplo de la deficiente prevención en SEAT es el progresivo deterioro del ambiente de trabajo por la presión de algunas jefaturas, en todos los ámbitos. A este paso acabará siendo una de las principales causas de absentismo laboral tanto en el sector obrero, como en el técnico-administrativo

Los valores que fomentan los que dirigen la "nueva" SEAT contribuyen a esta degradación de las relaciones laborales: quieren a l@s trabajador@s plenamente sometid@s a sus intereses.

Cuando niegan determinados riesgos generados por la organización de nuestro trabajo, intentan evadir su responsabilidad. **Este es el caso de los riesgos psico-sociales del trabajo.**

La gestión preventiva ha de garantizar y defender la integridad de las personas en el entorno laboral



y mejorar continuamente nuestra calidad de vida. Denunciamos que la empresa tiene el deber de protegernos de todos los riesgos laborales, también los de origen psico-social. Hay que evaluarlos previamente, combatirlos conociendo sus causas y consecuencias, y actuar contra ellos.

La hostilidad generada en el ambiente laboral no puede traer nada bueno ni para SEAT ni para sus trabajador@s.

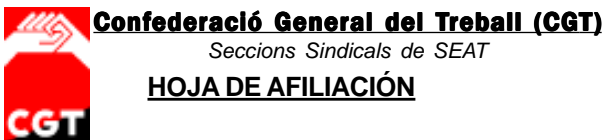
Pero, los responsables de la nueva SEAT, utilizan medidas disciplinarias para convencernos de que con esta nueva organización ten-

dremos cubiertas nuestras necesidades «espirituales» y materiales.

Nos cargarán de responsabilidades compensándonos en función de nuestro rendimiento:

- * Responsabilizándonos para alcanzar los objetivos que exijan.
- * Responsabilizándonos de la calidad del producto, pues debemos ser responsables del trabajo que se nos asigna.
- * Responsabilizándonos del mantenimiento de herramientas y medios de trabajo, pues debemos mantenerlas en perfecto estado de uso.
- * Responsabilizándonos de tener limpia y ordenada SEAT, pues debemos mantener nuestro puesto de trabajo limpio y ordenado así como hacer un uso correcto de las instalaciones de la empresa.
- * Responsabilizándonos del absentismo, pues debemos controlar las necesidades fisiológicas de l@s demás.

Responsabilizándonos en definitiva de un conjunto de profundas modificaciones de nuestra actividad laboral que no podemos asumir hasta que no se evalúen los riesgos que corremos y se garantice una protección efectiva de nuestra salud.



N.I.S. _____ D.N.I. _____ Teléfono _____
Apellidos _____ Nombre _____
Dirección _____ nº _____ Piso _____
CP _____ Población _____
Taller _____ Area _____ Sección _____ Categoría _____
Fecha nac. _____ Fecha ingreso _____
e-mail: _____
Martorell, a _____ de _____ de _____

SE RUEGA RELLENAR TODO, EN LETRA MAYÚSCULA Y CLARA

A: SEAT S.A.
RELACIONES LABORALES Y PLANIFICACIÓN DE PERSONAL

Autorización descuento cuota sindical vía nómina.

Fecha: _____ de _____ de _____

N.I.S.: _____ D.N.I.: _____

Apellidos y Nombre: _____

Muy Sres. míos:

Ruego a Udes. que a la recepción de este aviso y hasta nueva orden, se sirvan descontar de mi nómina la cuota sindical que en concepto de afiliación me corresponde abonar al sindicato:

C.G.T.

Cualquier modificación de esta situación deberá ser comunicada a Udes. a través del sindicato a que pertenezco.

Fdo. _____

Sus datos personales serán incluidos en un fichero automatizado de SEAT S.A. con la finalidad de descontar de su Nómina la cuota sindical. Usted puede ejercitar los derechos de acceso, cancelación, rectificación y oposición. Si usted no desea el tratamiento de sus datos con la finalidad señalada, por favor indíquenoslo por escrito a SEAT S.A. Zona Franca Sector A, Calle 2, nº 1. 08840 Barcelona, señalando claramente su nombre, apellidos y dirección. (Ley Orgánica 15/1999 de 13 de Diciembre)



ACUERDO DE FESTIVOS PARA TRASLADAR FUNDICION

Una semana después de acordar las vacaciones y más días de cierre, los jefes de la mayoría sindical firmaron, tras negociar otra vez a escondidas de CGT (o sea; de la Plantilla), e incluso de algunos de sus delegados, un acuerdo que introduce los 18 turnos semanales en Fundición, sin fecha límite (por más que se mienta diciendo que la vigencia del acuerdo es igual a la del Convenio).

Además este acuerdo introduce la posibilidad, más que probable, de acordar sustituir el pago del Plus de Festivo por su valor en horas, que se añadirían a la Cuenta Colectiva.

darle al acuerdo una vigencia determinada. Resulta paradójico que cuando ya hace semanas que el Consejo de Administración aprobó el traslado de la Fundición al Prat, e incluso se había publicado en la prensa, la empresa se aproveche aún más de la incertidumbre para darle otra vuelta de tuerca a la plantilla y conseguir semejante retroceso. Y todo con la excusa de hacer competitiva la Fundición y convencer a otro desconocido Consejo de Administración.

CGT siempre se ha caracterizado por el respeto a los trabajadores, y desde ese respeto consideramos que deben ser los

to de vista de los intereses de los trabajadores. **La valoración de nuestra Asamblea ha sido que este acuerdo introduce en Gearbox los 18 turnos semanales por tiempo indefinido, un régimen contra el que lucharon antaño nuestros padres y algunos trabajadores de los que aún siguen en activo, y que abre la puerta en Seat a la eliminación del Plus Festivo, uno de los objetivos de la empresa para este XVII Convenio.**

Se ha hecho todo ello sin que los firmantes hayan podido valorar con el necesario rigor económico la necesidad real de estas medidas, por la escasa y sesgada información que la empresa les ha suministrado. Para nosotros/as, la Fundición es uno de los pilares de Gearbox, pero estamos convencidos de que su traslado no requeriría un acuerdo tan dramático.

Sobre la negociación, debemos denunciar ante la plantilla que CGT ha sido totalmente excluida hasta el mismo día de la firma, y que los culpables son por igual la Dirección y los dos sindicatos firmantes. Como una prueba más de su miedo a la transparencia y de su falta de consideración hacia los trabajadores, ninguno de los tres ha colgado el acuerdo en sus paneles. Sólo CGT lo ha hecho. En consecuencia no firmamos el acuerdo, y tal como los firmantes deseaban, estaremos fuera de «su» Comisión de Seguimiento.



Consideramos poco responsable que se firme un acuerdo de este calado sin conocer al detalle la repercusión del coste del traslado sobre las cajas y carcasas, las ofertas externas y el plazo de amortización, para

que, en última instancia, decidan sobre su futura relación con la empresa. Por eso toda decisión importante la ponemos a votación en la Asamblea, tras conocer toda la información disponible, y debatirla desde el pun-

ULTIMA HORA. Otro dato significativo y muy negativo es la incertidumbre generada sobre el futuro de Gearbox y cómo se está informando a través de la prensa por parte del presidente de Seat, menospreciando a la representación de los trabajador@s.

CGT hemos insistido ante la Dirección y el resto de sindicatos, por escrito, en la necesidad de reuniones del Presidente de Seat con el Comité Intercentros para evitar un baile de desinformaciones que generan inquietud y desasosiego en el conjunto de las plantillas del Grupo Seat.

NO NOS GUSTA ESTA SOCIEDAD. SOBРАН RAZONES

En la revista «El viejo Topo», se reflejan unos datos fríos y contrastables que reafirman que el neoliberalismo, forma actual de denominar al capitalismo de siempre, es la causa de tanta injusticia.

DATOS SOBRE EDUCACIÓN	
Niños sin escolarizar en el planeta	103 millones
Niños obligados a trabajar en el planeta	250 millones
Universalizar la enseñanza en 2015	5.500 millones
Gasto anual de EEUU en Afganistán	46.500 millones
Gasto educativo medio de la Unión Europea	5,5% del PIB
Gasto educativo medio en España	4,5% del PIB
SOBRE LA CONSTITUCION EUROPEA	
Campaña institucional a favor del SI	8.000.000 Euros
Gastos de los defensores del SI, pagados por el Gobierno.	
PSOE 4.098.233 , PP 3.653.668 , CiU 289.732 , Otros 254.954 Euros	8.287.587 Euros
Total	16.287.587 Euros
Gastos de los defensores del NO pagados por el Gobierno.	
IU 356.428 , ERC 227.834 , BNGa 68.103 , Otros 83.393	735.758 Euros
Financiación del Gobierno a la Plataforma «No a la Constitución Europea» (400 organizaciones sindicales y sociales):	0 Euros
SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO	
Salario mínimo 1987: 253,33 Euros, Salario mínimo en 2005: 512,90 Euros	Incremento 100%
Valor medio piso Barcelona 1987 30.000 Euros. En 2003 240.000 Euros	Incremento 800%
Número de trabajadores en el planeta (2003)	2.800 millones
Que ganan menos de 2 dólares al día	1.400 millones
Que ganan menos de 1 dólares al día	500 millones
Trabajadores en paro en 2003	186 millones
SOBRE LOS CAPITALES	
Paraísos fiscales en el planeta	30
Paraísos fiscales en UE	10
Referencia a estos paraísos fiscales en la Constitución Europea	0

“ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Dentro del proceso de negociación entre la patronal y los sindicatos institucionalistas, se están barajando propuestas que van encaminadas fundamentalmente al abaratamiento de los despidos y a una mayor flexibilidad en la contratación. En este sentido, la patronal ha propuesto, para el sector del automóvil, la creación del contrato por obra según la vida de los modelos que se lancen al mercado.

El objetivo de la patronal es convertir el auto en un sector de total precariedad donde los contra-

tos se convertirían en indefinidos, pero en el peor de los sentidos: siempre pendientes de poder ser despedidos por finalización de un modelo.

Esperamos que los sindicatos que están negociando, rechacen totalmente esta propuesta. De no ser así, serían cómplices de la extensión de unos contratos que convertirían a las plantillas en «eternamente temporales».

Por otro lado el objetivo de abaratamiento del despido, lejos de buscar la estabilidad en el empleo, como intentan vender de

manera cínica los empresarios, sólo busca aumentar la amenaza y el chantaje que están ejerciendo sobre plantillas enteras para que se acceda a rebajes de condiciones de convenio, más flexibilidades y pérdida de derechos.

CGT valoramos muy negativo que estas negociaciones se estén llevando sin ninguna presión sindical, sin asambleas, sin movilizaciones y por tanto en un escenario más favorable para la patronal.

VIGILANTES Y BOMBEROS



La empresa sigue presionando a estos colectivos. Hemos de recordar que la mayoría de estos compañeros han sufrido ya,

demasiadas «reconversiones»: el ERE del 94, las recolocaciones, los cambios de centros...

Ahora la empresa, sin acuerdo y sin negociación en el Comité de empresa, les modifica sustancialmente los turnos de trabajo generando una disminución mensual en sus ingresos que supera los 400 euros.

La actitud de los otros sindicatos, a los que hasta ahora estaban afiliados mayoritariamente ha sido la de dejar hacer a la empresa.

CGT, por el contrario, hemos ofrecido a este colectivo las posibilidades legales de denuncia, dentro de los plazos legales para una acción unilateral de la empresa (20 días) y el día 9 de mayo ya tenemos el primer acto de conciliación por el Conflicto Colectivo presentado por nuestros abogados.

La diferencia de actuación sindical es evidente, los motivos para dejar a estos colectivos en manos de la empresa, tendrán que explicarlos... si pueden.

Multitud. Negri y Hardt: Desde hace 10 años, el filósofo italiano Antonio Negri y Michael Hardt, profesor de Literatura en la Universidad de Duke, trabajan juntos. Escribieron *Imperio* -considerado por muchos la *biblia* del movimiento alterglobalizador-, en el que trazaron una nueva forma de soberanía global, y ahora publican *Multitud* (Debate), una obra en la que tratan de entender la formación de una clase global emergente que ellos llaman «multitud».

«Este libro añade elementos

RESEÑA DE LIBROS

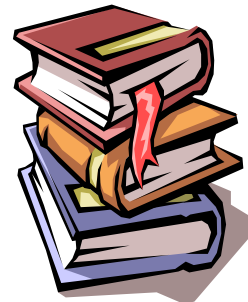
que le faltaban a *Imperio* y pone a prueba sus tesis. El primero era demasiado estático, institucional», explicó Negri en la presentación, junto a Hardt, de *Multitud* en Madrid.

Multitud, según Negri, va dirigido a «la intelectualidad de masas»: «A quienes son conscientes de la crisis de las instituciones, los sindicatos no pueden

defenderles porque cada vez lo hacen de una parte de los trabajadores

más restringida, y no les interesa la gestión del capitalismo». Y su propósito: «Persuadir al

lector de que la democracia de la multitud no sólo es necesaria sino posible».



Crucigrama

HORIZONTALES: 1. Especie de «derecho» medieval, extinguido, pero que algún mando cree que sigue vigente. Boicot, igual que a Phillips 2. Instrumento musical de viento. El 5, 17, 39... 3 Ese libro, cuando nos lo den, dará más miedo que el libro del exorcista. En los coches europeos. 4. Los novatos lo llevan arriba y a la izquierda. Griega explosiva. Bien mirado es un coche inglés 5. Perder la verticalidad. Si llevas la cabeza bajo el brazo, con un poco de suerte te mandan. 6. Cero patatero. Nariz. Subalterno del matasanos. 7. Alejandro acabó con ese imperio. Terminación numérica. 8. Acudiré. Agobiar, perseguir (al revés). 9. Cargos municipales que te mandan a hacer cola. 10. Recien nacido. El sol egipcio.

VERTICALES: 1. Poco catalán. Seguro que aprobó los exámenes. 2. Virus africano del que poco se habla. La letra del tozudo. 3. Bebida corsaria. Lío, embrollo. 4. En los chiringuitos del trabajo en grupo se les han olvidado. Preposición. 5. La primera. No tenía casa ni teléfono y algo rarito sí que era. Dicen que con gusto no pica. 6. Generador eléctrico mayormente a pedales. Asociación de autores turcos. 7. El amigo francés. El día del saco. Primo hermano del burro. 8. Por 44 euros lo que va a tener que aguantar!! 9. La sexta. Si llegamos tarde, alguno llega a romper la barrera del sonido. 10. Este año, con el día de puertas abiertas y la falta de presupuesto vendrán éstas, o por lo menos una. Por donde coge la taza.



SOLUCIONES:
Como sabemos que las copias (littillos/as), las soluciones vendrán en la nomina del mes de mayo (le, je, je, je)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1								■		
2					■					
3									■	
4	■		■				■			
5					■					
6		■					■			
7						■				■
8				■						
9										
10								■		