

Represión sindical en PILSA S.A.

CNT-MADRID (OFICIOS VARIOS) :: 04/12/2009

De nuevo, la represión y la censura han sido utilizados impunemente para acallar la voz de un compañero, delegado de sección sindical de CNT, que ha sido despedido y privado de su derecho a un trabajo digno y de su libertad de expresión, cuando ha denunciado situaciones intolerables en su centro de trabajo.

Para quien no lo sepa, este abuso es tanto más sangrante, cuanto que ha sido perpetrado por una empresa, Pilsa SA, perteneciente al grupo Alentis, el cual forma parte a su vez de la corporación empresarial ONCE. Este grupo, como de todos es sabido, justifica ante la sociedad su existencia atendiendo a la importancia de la tarea de integración social de discapacitados y otros colectivos especialmente vulnerables; nada más lejos de la realidad, los abusos y desatención a los discapacitados que emplean son la norma habitual en esta empresa.

A nadie habituado a pensar de manera crítica se le escapa el hecho de que el régimen de trabajo al que fuerzan las empresas constituidas como subcontratas, es incompatible con el trato humano y digno a los trabajadores que emplea, pues el beneficio de este tipo de empresas resulta de la diferencia entre lo que perciben de los clientes, ya de por sí ajustado a consecuencia de las reglas de la economía capitalista y competitiva, y el coste real del servicio que presta, que no tienen reparos en reducir despiadadamente a costa de la explotación de sus trabajadores, la precariedad de sus condiciones de trabajo, y la represión y control preventivos que ejercen por medio de la desarticulación sistemática de cualquier intento de asociación de estos.

Esta empresa diversifica su campo de explotación en dos áreas, limpieza y jardinería, y siempre en régimen de subcontrata. El área de jardinería atiende a clientes con tan honda tradición conservadora como el real madrid, o a consolidados emporios capitalistas como telefónica, entre otros, y está implantada internacionalmente. Concretamente, aquí en Madrid, atiende al mantenimiento, limpieza y jardinería de la ciudad deportiva del real madrid y su estadio el santiago bernabeu.

Las tácticas que emplea la empresa en la relación de opresión a los trabajadores, son entre otras:

- La realización aproximada del 50% de la carga de trabajo en horas extras, realizadas en exclusiva por grupos de trabajadores vendidos a la empresa, que actúan además como perros de presa.
- Aislamiento.
- Discriminación en las tareas.
- Robos de días festivos y de asuntos propios.
- Obligatoriedad de trabajar en días festivos.
- Fraude en la remuneración del trabajo realizado en horas extra; las pagan aproximadamente a un tercio de su valor, precio acordado entre un grupo de trabajadores

vendido a la empresa.

- Fraude a la Seguridad Social.
- Despidos improcedentes.
- Acoso laboral.
- Presiones de la mutua.
- Despidos de familiares de trabajadores problemáticos como represalia, si despedir a los primeros les cuesta "muy caro".
- Incumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Discriminación ideológica y racial.
- Compra de trabajadores para darles el estatus de "latigeros", promocionándoles con esta única intención, para dividir y sembrar el terror.
- Usurpación de la entidad sindical, haciendo coincidir los cargos de los delegados de los trabajadores y supervisores en las mismas personas.
- Todo tipo de represalias a quienes cuestionen estos métodos.
- Prohibición de enseñar el oficio a trabajadores problemáticos, con la intención de desprestigiarlos cuando sea preciso a causa de su ignorancia.
- Desatención a trabajadores discapacitados afectados por accidentes laborales.
- Represión sindical.

Este último ha sido el caso del compañero Javier ,peón de jardinería en la ciudad deportiva del real madrid y delegado de sección sindical de CNT. Tras la legalización de la sección y el envío de una tabla de reivindicaciones, se intento emplazar a la empresa a mantener una reunión para discutir las mencionadas reivindicaciones, la respuesta de pilsa s.a fue despedir al compañero, aludiendo como causa una sarta de mentiras, aunque reconociendo la improcedencia del despido. Para que la empresa no pueda engañar a nadie, aludiendo que las reivindicaciones son absurdas y descabelladas, propias de radicales descerebrados, adjuntamos dicha tabla, y quede a la conciencia de cada cual el juzgar si son justas o no:

TABLA DE REIVINDICACIONES A PILSA S.A (JARDINERIA) EN LA CIUDAD DEPORTIVA DEL REAL MADRID

Organización del trabajo

- Que se eliminen la distribución del trabajo a turnos, o en cualquier caso, si esto no fuera viable, que se modifique la naturaleza de los turnos, para que dejen de estar asignados a determinadas personas de manera permanente. Se podrían hacer rotativos. O en su defecto se compense económicamente a aquellos trabajadores emplazados en el turno de tarde.
- Que se haga lo mismo que en el punto anterior con los fines de semana.
- Que se establezca un calendario con turnos y tareas donde se distribuya a los compañeros para trabajar en grupos heterogéneos y no permanentes, en los que se lleven a cabo todo tipo de tareas, y en los que coincidan compañeros de más experiencia con el resto, de manera que estos últimos tengan oportunidad de aprender el oficio.
- Que se indemnice a los compañeros del turno de tarde por haber trabajado mas fines de semana que los demás compañeros con su mismo tipo de contrato, con carácter retroactivo y con la antigüedad que marque la ley.
- Que mientras no se solvente esta situación, se abone a los compañeros del grupo de tarde

un plus por trabajar todos los fines de semana del mes, que tendrá que ser negociado con ellos.

- Que se cuente de manera activa y efectiva para la programación del trabajo con los trabajadores.
- Que se informe y se consulte con el conjunto de trabajadores afectados por cualquier tipo de cambio y con la suficiente antelación la naturaleza de dicha modificación, a fin de realizarla de común acuerdo con ellos y para que esta no devenga en empeoramientos de las condiciones del trabajo.
- Que cuando coincida el disfrute de un festivo con el disfrute de uno de los días de descanso semanal, sea compensado el trabajador económicamente con otro día. (esta concesión la han hecho, pues fue la primera que se peleó, aunque costó el puesto al compañero)
- Que se indemnice retroactivamente a los compañeros del grupo de tarde por todos los festivos que no han disfrutado por coincidir estos con días de libranza.
- Que se deje de cambiar a los trabajadores de un turno a otro sin previo aviso; y en el caso en que el cambio de turno sea avisado y consentido por el trabajador afectado por el, que en ningún caso transcurran menos de doce horas entre la finalización de un turno y el comienzo de otro.

Permisos

- Que se llegue a un acuerdo con los trabajadores acerca de la antelación con que se han de pedir los días de asuntos propios, y el número de trabajadores que pueden disfrutarlos a un tiempo. Que una vez llegado a este acuerdo no se ponga más impedimentos a los trabajadores, por parte de la empresa, al disfrute de dichos días de asuntos propios.

Prevención de Riesgos

- Que los trabajadores sean provistos de sus correspondientes equipamientos en los plazos señalados por convenio. (también se han apresurado a dotar de flamantes equipamientos a los trabajadores tras el despido del compañero)
- Que la empresa realice los estudios que prevé la legislación en materia Prevención de Riesgos Laborales. Y muy especialmente acerca de las repercusiones que para la salud de los trabajadores pueda ocasionar la realización de determinadas tareas, así como de la forma y la periodicidad con que las realicen. Que estos estudios se encaminen a evitar o atenuar en la medida de lo posible los riesgos por medio de la prevención, tal y como está previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Que estos estudios sean realizados en colaboración con los empleados y sus resultados puestos en conocimiento del conjunto de los trabajadores.
- Que se habiliten duchas y vestuarios que no atenten contra la higiene, la dignidad o la seguridad de los trabajadores o sus pertenencias.
- Que no se produzcan situaciones de aislamiento y trato discriminatorio a determinados compañeros por motivos racistas o ideológicos.
- Que los compañeros de más edad realicen las tareas que realmente sean menos pesadas, que no tienen por que ser las menos complejas ni las de menor responsabilidad.

Horas Extras

- Que las horas extras tengan carácter voluntario, y no se acose a aquellos que no estén interesados en realizarlas.
- Que las horas extras se paguen según convenio, al igual que los festivos.
- Que todos los trabajadores tengan la opción de realizar el número máximo anual de horas extraordinarias según convenio, distribuidas regularmente a lo largo de sus once meses de trabajo efectivo.
- Que se confeccione una lista con la totalidad de los compañeros interesados en hacer horas extras, y las vayan haciendo por riguroso turno. Que se haga lo mismo con los festivos.
- Que se abone con carácter retroactivo de un año a todos los trabajadores la diferencia entre lo previsto por convenio y lo percibido realmente en relación al pago de las horas extras realizadas hasta la fecha, así como de los festivos, y con la antigüedad que prevea la ley en los no firmantes del acuerdo fraudulento con la empresa sobre precio y cantidad de dichas horas
- Que la hora extras aparezcan como tal concepto salarial en nómina, se cotice convenientemente por ellas, y se dejen de pagar en concepto de plus de productividad.
- Que se haga efectivo el control de las horas extras que provee el Estatuto de los Trabajadores, por parte de delegados de los trabajadores y las secciones sindicales.
- Que sea puesta a disposición de esta sección sindical toda la información concerniente a la realización de horas extras por el conjunto de la plantilla, con la finalidad de que no se cometan abusos ni se establezcan monopolios, como viene sucediendo hasta la fecha.
- Que esta sección sindical disponga de espacio físico como soporte a la información que tenga que dirigir al conjunto de los compañeros, a tal efecto solicitamos un tablón de información sindical.

Lejos de conformarnos que las cosas queden así, hemos decidido plantar cara a los abusos de estos "filántropos e integradores" especuladores capitalistas, y luchar por la readmisión del compañero.

Si toleramos este trato a un compañero, únicamente por ejercer derechos fundamentales que nos afectan a todos, parece claro que con mucha más facilidad "eliminarán" a otros por mucho menos.

Ahora la empresa intenta confundir a los trabajadores, diciéndoles que la actividad sindical del compañero Javier no ha tenido peso sobre la decisión de hacer algunas concesiones, aunque lo cierto es que la lucha del compañero ha sido lo único capaz de forzarles a hacerlas. Y con el circo de las elecciones sindicales pretende aprovechar para "maquillar" la situación altamente fraudulenta y peligrosa de desprotección de todos los empleados, pues intentará instaurar un simulacro de actividad sindical, de cara a la galería, ante el conflicto que se les avecina.

Recordar compañeros sin conciencia de clase somos las víctimas perfectas. Cuando no aguantas más te tocará a ti, o te pasarás la vida tragando bilis y lo sabes.

Plántales cara, no estás solo.

NO MÁS REPARTO DE PUESTOS DE TRABAJO EN
HORAS EXTRAORDINARIAS POR UNOS POCOS PRIVILEGIADOS

Y DESCASTADOS.
NO A LA COMPRA DE TRABAJADORES.
BASTA DE REPRESIÓN SINDICAL Y ACOSO LABORAL.
CONTRA LA COMEDIA DE LAS ELECCIONES SINDICALES
Y POR LA ACCIÓN DIRECTA Y LA LIBRE ASOCIACIÓN DE
TRABAJADORES.
LIBERTAD SINDICAL
CNT EN LUCHA
READMISIÓN DEL COMPAÑERO JAVIER YA!!!

Descarga el panfleto en pdf

https://www.lahaine.org/mm_ss_est_esp.php/represion-sindical-en-pilsa-s-a