



Amianto

Onte, coincidindo cunha xornada estatal de mobilizacións polo problema da asbestose (a doenza provocada por traballar con amianto), celebrouse unha concentración na porta do Arsenal. Esta concentra-

ción tivo pleno sentido por varias razóns:

* É unha doenza **moi grave**. Matou a moitos traballadores das antigas Bazán e Astano porque o amianto era un illante habitual. Pero aínda que non morras, empeora gravemente a calidade de vida porque diminúe á capacidade pulmonar.

* Segue habendo traballador@s en activo que conviviron co amianto na nosa factoría. A asbestose pode manifestarse ata 20 anos despois de que o a persoa inhalase o amianto.

* As empresas resistíronse, e seguen a resistirse, a recoñecer o problema, polas implicacións económicas

que ten que unha doenza pase a considerarse como doenza profesional.

* Segue habendo **moito que reivindicar**. Os afectados demandan, entre outras medidas, a posta en marcha dun fondo de compensación para as vítimas. Tamén debería explorarse a posibilidade de solicitar coeficientes reductores no sector naval.



Celebramos que no comité de empresa houbera unanimidade para convocar á concentración, deixando atrás os negros tempos en que se aliñou coa dirección: cando o problema apareceu, José Matesanz, o seu presidente na época,

considerou irresponsable dar cifras de afectados e amosouse contrariado polo clima de alarma social que se estaba creando (*La Voz de Galicia*, 17/1/2001).

O atraco das pensións

Escrivá, o ministro de Seguridade Social, acaba de propoñer un aumento temporal durante 10 anos das cotizacións sociais, disque para axudar a sufragar as pensións da xeración do *baby boom*, que en breve tempo empezará a acadar a idade de xubilación. Para un salario medio, serían 10 € mensuais máis.

Nas cotas ordinarias á Seguridade Social, a porcentaxe que paga a empresa é cinco veces maior cá porcentaxe que paga o traballador. Pero o ministro propón agora que eses 10 € se paguen **a partes iguais** entre traballador e empresario.

Durante moitos anos, con gobernos do PSOE ou con gobernos do PP, o superávit da Seguridade Social foi utilizado como escusa para baixar as cotizacións empresariais, darlles exencións de todo tipo, etc. Pois si agora non chegan os cartos, que **suban** esas cotizacións **empresariais** que antes baixaron.

Para ser membro do "gobierno máis progresista da historia de España", Escrivá disimula bastante ben. Porque polas propostas que fai arreo, parece do PP.

Marca España

A **CGT** francesa denunciou as condicións laborais dos traballadores de **PINE** no estaleiro da localidade bretona de Saint-Nazaire.

Continuas ameazas, faltas de respecto de todo tipo, incluídos insultos racistas, salarios de miseria para Francia (11 € a hora en sábado), ameazas de despedimento en caso de coller a baixa tras un accidente laboral... A un traballador incluso esixíronlle permanecer no posto de traballo e utilizar unha botella para mexar. Como dixo un dos compañeiros afectados: son como señores feudais, só lles falta o dereito de pernada.

Calefacción nos talleres

Xa estamos en novembro, mes fixado na nosa factoría para prender as calefaccións. E así foi nas oficinas, pero non nos talleres, dado que nelles é mediante calefactores de aire. ¿Pretende a empresa que os operari@s volvan pasar outro inverno conxelándose? Non é de recibo. Hai sistemas de aclimatación alternativos.

Teletraballo, outro cheque en branco á empresa

O acordo para a regulación do teletraballo en Navantia é un cheque en branco á empresa. Semella que o intercentros está satisfeito co resultado do anterior gran cheque en branco dado á empresa, o convenio, e decidiuse a repetir.

Algúns dos aspectos máis negativos que vemos:

*O acordo entra en contradición coa Lei de Traballo a Distancia, que recolle a posibilidade de flexibilizar a xornada (art. 13) ou a compensación económica polos gastos en que incorrerá o traballador/a por choiar na casa (art. 12).

*O acordo individual a asinar contempla aspectos que non aparecen no texto xeral do acordo. Por exemplo, o acordo individual recolle que o traballador/a terá que persoarse no centro de traballo cando se lle requira.

*A empresa non ten a obriga de aceptar solicitudes e pode revocar as concedidas cando lle pete. Tampouco está claro como será o sistema de quendas cando haxa demasiadas solicitudes.

*Non será posible combinar o mesmo día o teletraballo co traballo presencial, polo que este acordo non facilita a conciliación.

*Segundo o acordo individual, o horario será o do centro de traballo, polo que xa veremos que actitude adoptará a empresa en relación cos cambios de xornada.

*A empresa só pon o ordenador e os programas informáticos, cando segundo a Lei todo o necesario corre a cargo dela.

*Traslada a responsabilidade da prevención ó traballador, que coa sinatura do acordo individual "se obriga a que o seu domicilio reúna as condicións legalmente requiridas".

*Establécese un acordo entre traballador e empresa, individualizando así as relacións laborais, esquema que xa vimos durante a pandemia os problemas que causa. O comité non fai ningún esforzo por organizar e defender colectivamente os intereses dos solicitantes, deixando a estes compañeiros nunha situación máis vulnerable.

Ademais, o documento foi asinado polo intercentros sen informar ós traballador@s nin deixalos votar, algo especialmente grave neste caso porque o teletraballo representa un cambio histórico nas relacións laborais que vai ter fondas implicacións e, por tanto, aínda se fai máis necesario un debate sobre o mesmo.

Por unha banda, o feito de que unha parte da plantilla estea fóra da factoría repercutirá nas posibilidades de participar na loita colectiva polos nosos intereses de clase. ¿Que pasará cando un teletraballador/a queira participar nunha asemblea xeral ou nunha mobilización? É un tema relevante porque a forza dos traballadores está directamente relacionada co número.

Tamén están as repercusións psicosociais denunciadas por psicólogos especializados: maior illamento social, dificultade para separar a vida persoal da laboral, etc.

O teletraballo chegou para quedarse. A batalla vai ser que sexa nas mellores condicións posibles para o traballador/a e que non se traduza nun aumento da desregulación das condicións laborais e nun debilitamento do movemento obreiro.



Horas sindicais de outubro

Publicamos o cadro dos pases e horas sindicais dos delegad@s da CGT.

Delegado	Horas	Pases	Horas	TOTAL
Vicente	20,25	Día 20. ElectroRayma Fene (6:00-06:45)	0,75	21,00
Xaquín	66,75	Día 20. ElectroRayma Fene (6:45-08:00)	6,50	73,25
		Día 21. Exames Qp. Sr. FIMO (7:30-10:00)		
		Día 21. Xuízo prazas ingreso (11:45-14:24)		
Arturo				
Javi	27,00	Día 6. Mobilización ElectroRayma Concello (13:00-14:24)	2,50	29,50
		Día 21. Xuízo prazas ingreso (11:45-12:45)		
Benito	13,75	Día 21. Xuízo prazas ingreso (11:45-12:45)	1,00	14,75
Carmen	3,75			3,75
TOTAL	131,50		10,75	142,25

No grupo de Teams "**CGT en Navantia Ferrol(Difusión)**", tes o **detalle** das actividades de cada delegado, indicando en que se gastan as horas sindicais e o listado completo de pases.



Contacta connosco:

Teléfono Interior: 1213
Telf. Exterior: 981 33 12 13
Telf. Móbil: 623 044 900

cgt.fe@navantia.es
naval.ferrolterra@cgtgalicia.org

Séguenos e comparte info nas RRSS:

