

A LAS/OS TRABAJADORAS/ES DE GADIS



...Y A TI, ¿QUÉ TAL TE VA EN GADIS?

Si eres trabajador/a de GADIS te invitamos a que leas estas páginas y a que compartas esta información con tus compañer@s. Valladolid no es un lugar demasiado grande, así que posiblemente haya llegado a tus oídos que algo pasa entre la CNT y GADIS. Aquí encontrarás la versión de este Sindicato, información que seguramente no habías escuchado antes. Si piensas que es importante estar al tanto de lo que sucede en tu trabajo, te animamos a que continúes leyendo.

Desde CNT hemos tratado de analizar la situación de la empresa donde trabajas, intentando que este análisis sirva de punto de partida para la reflexión colectiva, entre tod@s, de los problemas laborales que nos afectan. Para esto que te proponemos, partimos de la realidad laboral que hemos conocido dentro de GADIS, a raíz del conflicto laboral surgido por el despido de una trabajadora afiliada a este Sindicato. Somos conscientes de que nadie conoce mejor la situación laboral de una empresa que aquell@s que la padecen. Posiblemente haya errores o inexactitudes, y problemáticas que no hayamos reflejado. Por eso te invitamos a que nos las comuniqués.



1. LA PRECARIEDAD

ANUESTRO modo de ver, hay una característica que salta a la vista nada más conocer GADIS: la precariedad, es decir, las malas condiciones laborales. Esta situación es consecuencia, por un lado, de un convenio colectivo del sector muy pobre; y por otro lado de algo peor aún, del incumplimiento por parte de la empresa de este convenio, así como de otra legislación laboral más elemental si cabe (el Estatuto de los Trabajadores, por ejemplo).

La precariedad se aplica en forma de bajos salarios, de incumplimientos en la Ley de Prevención de Riesgos, o del propio convenio colectivo como ya hemos dicho, etc.

Pero sin lugar a dudas, la forma más escandalosa en la que se manifiesta la precariedad en GADIS, es:

2. LA TEMPORALIDAD

EVIDENTEMENTE, nadie conoce mejor este fenómeno que quien está dentro y quien lo sufre. Como decíamos hace algún párrafo, en CNT hemos comprobado esto en la piel de una compañera, despedida bajo el pretexto de “fin de contrato”. Enseguida explicaremos cómo un “fin de contrato” puede ser en realidad un despido, algo que a primera vista puede chocar. A raíz de la movilización por su readmisión hemos conocido los casos de varias trabaja-



doras más de la tienda de Torrelago que, después de nuestra compañera, han sufrido su misma suerte para ser sustituidas por trabajadoras procedentes de ETTs. Asimismo, en la mesa informativa que el Sindicato ha mantenido durante dos meses a las puertas de dicha tienda, han sido muy numerosas las ex-trabajadoras que se han pasado y nos han contado sus experiencias.

De la constatación de estos casos, extraemos como conclusión que GADIS emplea sistemáticamente en su política de contratación el siguiente esquema:

1. Para empezar, GADIS se nutre de trabajadoras/es por medio de Empresas de Trabajo Temporal. Si quieres acceder a un puesto de trabajo en la empresa, debes pasar primero la criba de estos modernos traficantes de mano de obra precaria. La ETT se utiliza como una “empresa de selección” y el paso por ella se convierte en un periodo de prueba adicional y abusivo al de los 15 días del contrato directo por GADIS.

2. Si te portas bien y gustas lo suficiente, después de algún mes en la ETT, GADIS te contrata directamente. Sin embargo en la mayoría de los casos habrás sido contratada/o como “eventual por circunstancias de la producción” y permanecerás sólo un año en la empresa. En la tienda de Torrelago esto es mecánico, y siendo los responsables de contratación comunes a todas las tiendas, nos quedan pocas dudas de que esto no se produzca en el resto.

3. Según el Artículo 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por el Real Decreto 2720/1998, el contrato eventual por circunstancias de la producción “es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos”. La duración máxima del contrato es de seis meses, prorrogable una vez; es decir, un año en total. Al cabo de este tiempo la empresa está obligada a hacerte indefinida/o, porque por más de un año, la ley entiende que la circunstancia que motiva la contratación ya no es eventual, o sea temporal, sino que es una circunstancia permanente y por lo tanto el puesto de trabajo es indefinido.

4. Sin embargo, al cabo de ese año, GADIS prefiere despedir negándose a renovar el contrato, volver a contratar a otra/o eventual para otro año, y así sucesivamente. De esta manera cubre con trabajadoras/es temporales puestos de trabajo que son fijos, manteniendo una plantilla de emplead@s precari@s, asustad@s (“no hay que protestar por nada, a ver si me hacen indefinid@...”), y barat@s.

Pues bien, en CNT queremos informar de que este uso del contrato eventual es lo que se llama un “fraude de ley”. Es decir, que no se utiliza para los supuestos que la ley establece y por lo tanto se está usando fraudulentamente por parte de la empresa.





Esto nos conduce al Artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores: "Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley". Este artículo del E.T. aclara lo que decíamos antes, que un contrato eventual en fraude de ley se convierte automáticamente en un contrato indefinido; de ahí que un fin de contrato en cualquiera de estos casos se convierte a su vez en un despido.

Para GADIS, l@s trabajadoras/es a contratar bajo este tipo de fraudes responden especialmente al perfil de mujeres y jóvenes. Se tiene la visión de mujer y juventud como mano de obra de segunda, y se contrata mediante un modelo fraudulento que la empresa justifica como "oportunidad de primer empleo", y por el que además hay que dar hasta las gracias.

3. EL MIEDO

AS grandes ventajas que aportan los contratos temporales a las empresas como GADIS son:

1. La capacidad de utilizar el miedo al despido para obtener mano de obra con menos derechos (que suponen dinero) y por tanto más barata.
2. Dividir a l@s trabajadoras/es en clases, convencid@s de que tienen intereses diferentes un@s de otr@s, y de que la única manera de solucionar sus problemas es de forma individual: autocensurándose en el reclamo de sus derechos laborales y compitiendo con la/el compañer@ de al lado por no ser la/el siguiente en ir a la calle.

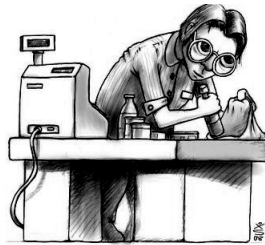
De este modo GADIS (y tantas otras empresas), con el fin de obtener mayores beneficios y evitar cualquier posibilidad de mejorar las condiciones laborales impuestas por ella misma, ha instaurado una división interesada de l@s trabajadoras/es:

1. **Indefinid@s:** consideran que han llegado al tope de sus aspiraciones laborales y ya no aspiran a estar mejor ("virgencita, virgencita, que me quede como estoy... aunque cobre 700) y la empresa no me facilite ni el calzado para trabajar en la carnicería...").
2. **Eventuales:** tienen miedo de protestar, a ver si con suerte no les "nominan" como en el "Gran Hermano" y se pueden quedar dentro con un contrato indefinido.
3. **Parad@s:** reserva de mano de obra, empleada por la patronal para chantajear y para mantener

así bajos salarios y condiciones de trabajo precarias.

Cuando hace décadas l@s trabajador@s disfrutaban de puestos de trabajo fijos, conseguidos gracias a antiguas luchas obreras ya olvidadas por la mayoría de l@s trabajadoras/es actuales, permanecían junt@s en la empresa buena parte de sus vidas, muchos años. Eso permitía que la gente tuviera tiempo de conocerse y de asociarse para defender sus intereses como trabajadoras/es. Se generaba un compañerismo y una empatía con la/el de al lado que fomentaba la unión cuando el patrón pretendía apretar las tuercas (a un@ sol@ o a tod@s). Junt@s no había este miedo.

La patronal, que no ha dejado de organizarse (CEOE, CEPYME, etc.), se percató pronto de este detalle y fue el principal motivo por el que persiguió la temporalidad hasta disfrutarla sin trabas. "Divide y vencerás" afirma el viejo dicho, y vaya si lo consiguieron: quince meses de contrato en una empresa, doce meses en GADIS, seis meses en otro lado... ¿quién se plantea juntarse con l@s compañer@s para reclamar tal o cual derecho que la empresa incumple, si casi no l@s conozco y además si me quejo de algo seguro que me ponen de patitas en la calle...?



El siguiente paso será la gratuidad del despido (ya están en ello, y seguramente no nos

sacarán de la crisis que han provocado hasta que no lo consigan...). Ellos lo llaman "flexibilidad", "despido libre"... aunque el despido ya es libre, disfrazado de contratos temporales o de despidos improcedentes indemnizados a precio de ganga, pero eso es ya otra historia...

4. EL DESPIDO DE LORENA

COMO ya adelantábamos en la primera página de este boletín, "algo pasa entre la CNT y GADIS". Quizá no en todas las tiendas, pero nos consta que sí en bastantes, este asunto ha sido objeto de interés y conversaciones por parte de trabajadoras/es. También ha sido objetivo de diversos bulos lanzados interesadamente por la propia empresa con el fin de





desacreditar la reivindicación de la compañera despedida y la actuación de este Sindicato. A continuación relatamos la verdad.

Mes y medio antes de la finalización de su contrato, Lore fue informada por su encargada de que sería renovada mediante un contrato indefinido. Esta información vino confirmada en una conversación telefónica mantenida por esta encargada con el supervisor, Roberto Agüera, quien junto al Jefe de ?rea, José Daniel Posadas, es quien decide qué contratos pasan o no a indefinidos.

Para dar más detalles, esto ocurrió así: la encargada preguntó a Lore por el disfrute de sus vacaciones, puesto que la quedaban 21 días por disfrutar. Dicha encargada telefoneó a Roberto Agüera, quien contestó que se la iba a renovar con un contrato indefinido. Por otro lado informó a la compañera de que por este motivo, de los 21 días de vacaciones (correspondientes al contrato anual que iba a liquidar, de julio de 2008 a julio de 2009), le iban a re-



cutar a 16 días (que son los que la corresponderían de julio a diciembre de 2009, con su nueva condición de trabajadora indefinida), pagándola los 5 días no disfrutados. Es decir, Lore accedió a trabajar varios días de sus vacaciones porque se lo pidió la empresa para facilitar el papeleo de la nueva contratación.

Este lío de días en las vacaciones, comprobable en la liquidación que ofrece la empresa, confirma sobre papel que la decisión de GADIS de hacer indefinida a la compañera era una decisión firme. También se puede comprobar el tema de las vacaciones a través del EcyL y la Seguridad Social, pues no la dieron de baja hasta 5 días después del 21 de julio, fecha de finalización del contrato, por las vacaciones que la empresa no le permitió disfrutar.

Incomprensiblemente, a la vuelta de sus vacaciones y trece días antes de esta renovación (08/07/09), la informaron mediante un burofax de que se quedaría en el paro. Para mayor chapuza, o mala leche, la em-

presa ni siquiera cumplió el plazo legal de 15 días de preaviso. De tener un contrato indefinido en la mano, confirmado por Roberto Agüera, Lore pasó a engrosar la lista de los fraudes de ley cometidos por GADIS.

Como es de cajón, cuando Lore recibió el burofax con la noticia de su despido, lo primero que hizo fue asesorarse con el abogado de su Sindicato. El resultado fue que el contrato estaba en fraude de ley. El motivo que figuraba en el mismo para celebrarse como eventual era "refuerzo de secciones". Este motivo serviría por ejemplo para reforzar la plantilla en una campaña de trabajo extra, como navidad, o en la sustitución de trabajadores/es en vacaciones. Pero cuando se usa indefinidamente por la empresa para cubrir su actividad normal, es ilegal. Cuando además, tras despedir a la trabajadora la empresa vuelve a hacer el mismo tipo de contrato a otra persona para cubrir el mismo puesto "eventual", es doblemente ilegal.

Enseñados a pensar que las leyes están ahí para hacer justicia, se podría opinar que con las evidencias que tenemos, conseguir la readmisión sería tan fácil como acudir al juzgado. Pero "quien hace la ley, hace la trampa", dice el refrán... y tal es así que el empleo de esta modalidad de contratación de forma fraudulenta es algo tan asumido por los sindicatos mayoritarios y por los jueces, que las posibilidades de ganar un juicio al respecto son tantas como las de que te toque el gordo de navidad. Incluso aún ganando el juicio y consiguiendo el "despido improcedente", la empresa es la que elegirá entre la readmisión de la trabajadora o una indemnización y dejarla en la calle, que es lo que hacen siempre. O sea limosna para hoy y hambre para mañana, más aún en los tiempos que corren.

Que la legislación en materia laboral es en demasiados casos injusta y/o ineficaz, como es el caso, y deja generalmente en desventaja a l@s trabajadoras/es frente a las empresas, es algo que la CNT tiene asumido. Por eso en nuestra forma de hacer sindicalismo, nos hemos planteado conseguir la readmisión de Lorena desestimando la "acción mediada" de los juzgados. Como alternativa hemos hecho sindicalismo desde la "acción directa", que significa sencillamente acción sin intermediarios, o sea la solución directa de los problemas por las partes interesadas.

A este respecto, el primer paso que dio CNT con el fin de poner solución al conflicto, fue intentar dialogar con la empresa:





• **17 de julio.** Se intentó contactar con J.D.Posadas, jefe de ?rea de GADIS, para intentar sin éxito mantener una reunión: se le tragó la tierra.

• **27 de julio.** Después de diez días sin respuesta el Sindicato movió ficha. Se buzoneó una hoja informativa en Torrelago, denunciando el despido y pidiendo solidaridad mediante el boicot.

• **29 de julio.** Sólo dos días después, temiendo el apoyo de l@s vecin@s a Lore, GADIS reconoció la improcedencia del despido a través de su abogado, con el cual nos entrevistamos, y ofreció dinero a la trabajadora para que desistiera de intentar su readmisión. Se rechazó esta oferta por ser un parche que no solucionaba realmente la situación de desempleo en que quedaba la compañera: la ofrecían "pan para hoy y hambre para mañana". Dicho abogado admitió que es una práctica habitual de GADIS la contratación de personal a través de ETTs, luego habló de "paz laboral" y ofertó el dinero de la empresa "sin entrar a valorar la política laboral de su cliente", mientras reconoció a su vez hacer el trabajo "feo" de GADIS. CNT quiso dejarle claro que no es con él con quien quería dialogar, sino con el responsable del despido, J.D.Posadas, que a estas alturas todavía seguía "ilocalizable". Este día también se colocaron carteles en Torrelago, informando de una concentración en apoyo a Lore, convocada por CNT para el día siguiente, a las puertas del GADIS.

• **30 de julio.** No es hasta este día unas horas antes de la concentración de protesta convocada, y por la que pasaron un centenar de personas, cuando conseguimos sentarnos a hablar con el responsable de la empresa, José Daniel Posadas. Fue necesario convocar este acto para que este señor accediera a hablar con el Sindicato de Lore, si bien no se llegó a ningún acuerdo. Al no estar presente la trabajadora despedida, trató de "colársela" a los compañer@s que se entrevistaron con él, desmintiendo la versión de Lorena acerca del despido. Así, nos dejó perlas como que:

"El motivo del despido es la situación económica de la tienda de Torrelago. No se ha podido renovar a Lorena porque la tienda no funciona y hay poco trabajo".

Parece ser que GADIS descubrió su "desastrosa" situación económica en los quince días que duraron las vacaciones de Lore...

Sin embargo al menos 7 trabajadoras procedentes de ETT han pasado por GADIS desde entonces.

Posteriormente, otra compañera que cumplía el año de antigüedad después de Lorena, fue una de las pocas afortunadas que pasan a ser indefinidas. Pero en qué quedamos... ?no estaba la tienda de Torrelago en crisis?

En cualquier caso, según informa Gadis en su web, "se ofrece incorporación inmediata para puestos de carnicería, charcutería y pescadería en Valladolid" ... ¿? ... ¿mandeeee?

Es habitual que las empresas hablen de "pérdidas" cuando no han ganado lo que pretendían. Según los datos de Gadisa S.A. en su web, en 2008 han ganado casi 40 millones € más que en 2007. ¿Dónde está la responsabilidad social de la que hacen gala en su propaganda?



"Actualmente en la tienda de Torrelago sólo debe haber dos trabajadores de Empresa de Trabajo Temporal, que están cubriendo puestos de personal en vacaciones. No es política laboral de Gadis mantener puestos de trabajo fijos con trabajadores temporales."

Aquí el amigo Posadas se lució. Tan sólo desde que Lorena comenzó sus vacaciones, 22 de junio, hasta esta reunión, 30 de julio, pasaron por la tienda al menos 7 trabajadoras procedentes de ETT. Posteriormente GADIS se ha visto obligada a silbar y disimular, después de que CNT aireara esta información, y ha reducido el número de contrataciones por ETT en Torrelago.

Como ya hemos explicado, GADIS usa en fraude de ley contratos eventuales por circunstancias de la producción con el fin de cubrir puestos fijos.

Desde el despido de Lorena, al menos 3 trabajadoras con contratos eventuales han recibido también su carta de despido (de "fin de contrato" dice la empresa). Es significativo que a estas trabajadoras se las despidió mediante la "no renovación" también cuando cumplían un año de contrato. Esa es la verdadera política laboral de GADIS y no la de "creación de riqueza en condiciones sociales dignas", como publicitan en su web.

"La confirmación del contrato indefinido de Lore, debió de ser un malentendido derivado de una conversación de pasillo con la encargada".

Ya hemos expuesto anteriormente las pruebas que demuestran la falsedad de esta afirmación.





5. LA ACTUACIÓN DE LA CNT

SÓLO tras agotar el diálogo como solución al despidido de la trabajadora y tras comprobar la intransigencia y mala fe de la empresa, l@s compañer@s de Lore pasamos a movilizarnos.

Así, **la actividad mantenida por CNT para que GADIS readmita a la despedida ha consistido en la denuncia pública y el boicot.** El boicot es una práctica usada tradicionalmente en las movilizaciones obreras para obligar a una empresa a comportarse correctamente con l@s trabajadoras/es, no comprando sus productos mientras no acceda a rectificar.

Los clientes tienen un gran poder para influir en el comportamiento de una empresa. Como clientes podemos elegir entre un producto de una marca u otra, o entre varios supermercados donde hacer la compra. Si para esta elección tenemos en cuenta las condiciones laborales de sus trabajadoras/es, o por ejemplo los costes medioambientales de su producción, estaremos realizando lo que se llama un “consumo responsable”.

CNT ha llamado a boicotear a GADIS y a ejercer un consumo responsable entre los vecinos de Laguna. Esto se ha hecho:

- Repartiendo hojas informativas en los buzones de Torrelago.
- Manteniendo puestos informativos a las puertas de la tienda en los que se han repartido también dichas hojas entre los clientes que entraban.

En total se han difundido cuatro hojas informativas diferentes (que se pueden ver en www.cntvalladolid.es). Asimismo se han aprovechado las fiestas de Laguna para contar el conflicto laboral:

- En la popular paellada del Día de las Peñas, miles de pegatinas lucidas por los peñistas con el lema “Yo no compro en GADIS mientras no readmitan a Lore” y una pancarta reivindicativa fueron protagonistas del evento. El propio Ayuntamiento, accediendo a la petición que CNT le hizo en una reunión, retiró el pedido de ingredientes que inicialmente iba a comprar en GADIS para este acto.
- Con motivo de la celebración de la carrera popular de las fiestas, patrocinada por GADIS, una veintena de corredores/as mostraron su disconformidad con la política laboral que mantiene este supermercado, portando dorsales de apoyo a Lorena.

En la entrega de trofeos varios espontáne@s dedicaron unos sonoros silbidos a Posadas.

- También durante el pregón se pudo ver una pancarta alusiva al conflicto, y cientos de peñistas apoyaron la causa durante la celebración.

Sendas concentraciones de protesta a las puertas de la tienda de Torrelago, una en julio y otra en septiembre, reunieron en cada ocasión a un centenar de personas. También se realizaron otras dos concentraciones, una en la reapertura de la tienda de La Victoria y otra en la de la calle Esgueva.

Por otra parte la denuncia pública y el boicot a la política laboral de GADIS han llegado fuera de Valladolid. Es común en CNT la extensión de los conflictos sindicales más allá de la situación geográfica donde se producen. Esta es nuestra forma de solidaridad entre sindicatos de distintas localidades. Muchas personas recordarán la sonada campaña de boicot a Mercadona, con motivo de la huelga en su centro logístico de Barcelona: la solidaridad de los sindicatos de CNT se extendió por todo el Estado español, llegando también a Valladolid. De igual modo, **numerosos GADIS de Galicia y Castilla y León han visto recientemente en sus puertas concentraciones de la CNT**, reclamando la reincorporación de Lore a su puesto de trabajo y pidiendo la solidaridad de los clientes mediante el boicot.

6. LA ACTUACIÓN DE GADIS

LA empresa **ha jugado todo lo sucio que ha podido.** Primero, acusando a CNT ante l@s trabajadoras/es de actuar ilegalmente, cuando la única que ha actuado y actúa de esa forma es ella en forma de contratos en fraude de ley, y otras irregularidades. Denunciando públicamente esto mediante panfletos, puestos informativos, concentraciones de protesta, etc., son actuaciones amparadas por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por la Constitución Española, en sus apartados sobre la Libertad de Expresión y sobre el Derecho a un Trabajo Digno.

GADIS ha intentado dar la vuelta a la tortilla convenciendo a los trabajadores de que estas protestas son una “coacción” hacia ellos.

Con el pretexto de proteger a sus empleados, cuando en realidad era su buena reputación lo que pretendía salvaguardar, GADIS ha mareado a la Guardia Civil y a la Policía cada vez que veía un/a sindicalista en su puerta. Esto hasta que las propias





autoridades se han hartado de perder el tiempo y han dejado de acudir.

La segunda carta que ha jugado GADIS, ha sido anunciar a l@s trabajadoras/es el cierre de la tienda de Torrelago, culpando de ello a CNT y su estrategia de boicot. Nosotr@s ni abrimos ni cerramos tiendas. Conseguir el fin del boicot es tan simple como readmitir a la despedida en su puesto de trabajo. GADIS pretende poner fin a la protesta laboral amenazando con cerrar una tienda y despedir a otras 20 personas.

No hace falta ser muy listo para darse cuenta de que es mucho más barato y sencillo readmitir a una persona que despedir a 20, sustituir la tienda por otra en un nuevo lugar, realizar en él obras e instalaciones, trasladar material, cámaras frigoríficas, cajas registradoras, etc., vamos, que esto no hay quien se lo crea. No obstante ellos lanzan el bulo con la esperanza de extender el miedo entre l@s trabajadoras/es y salvaguardar así su autoridad.



7. HAY QUE ORGANIZARSE

PORQUE las personas debemos ser conscientes del poder que tenemos como trabajadoras. Cuando nos damos cuenta de esto y nos ponemos de acuerdo, podemos conseguir con facilidad cosas aparentemente difíciles. Para esto hay que ser activ@, asociarse con quienes tienen los mismos problemas e intereses que un@. Cargar la responsabilidad de cada un@ en otras personas, comités de empresa, sindicatos, etc... nunca funciona. No, porque sólo la unión hace la fuerza, y no está en la mano de nadie (ni siquiera por el "arte de magia" de la representatividad) conseguir lo que sólo puede lograrse con la suma de todos.

Porque l@s trabajadoras/es somos la parte más numerosa y más importante de la sociedad.

Porque nosotr@s l@s trabajadoras/es somos l@s que producimos la riqueza, l@s que construimos y generamos todo lo que nos rodea.

Porque es a l@s trabajadoras/es a quienes nos imponen una vida llena de bajos salarios, horas extras, accidentes laborales, horarios, turnos, hipotecas, precariedad... en definitiva de una manera u otra se nos explota.

Porque somos conscientes de esta explotación, a pesar de las muchas veces que nos repiten en los medios de comunicación y mesas de diálogo social

que l@s empresari@s crean empleo y riqueza. Esta afirmación es falsa.

Porque no es lo mismo crear riqueza que acumularla y disfrutarla. Sólo se crea riqueza trabajando. Para acumularla basta con aprovecharse del trabajo de otr@s. Tampoco es igual trabajar que distribuir el empleo: el papel del empresari@ no es más que el de intermediario entre el/la trabajador/a y la riqueza, nos venden lo que nosotr@s mism@s producimos. Imaginate que tu jefe falta tres semanas en la empresa. Tú y tus compañer@s seguiríais trabajando y no pasaría nada. Sin embargo...?qué sería de tu jefe y su empresa si l@s trabajadoras/es faltaseis tres semanas?

Porque l@s que se enriquecen con el trabajo ajeno sí que están organizad@s.

Hoy está de moda la palabra economía, pero aún cuando no se habla de ella, ésta nos rodea, está presente en todo. Lamentablemente decide sobre demasiados aspectos de nuestras vidas (nuestra familia, educación, nuestro tiempo, nuestros hábitos, sueños, etc.)

En la actual sociedad de mercado (capitalismo) l@s trabajadoras/es no tenemos ninguna capacidad de decisión sobre ningún asunto económico, hemos perdido la fuerza como clase y delegado en instituciones que hablan en nuestro nombre.

Como ejemplo de lo anteriormente expuesto sirve la actual crisis económica, que por supuesto no afecta de la misma manera a tod@s. L@s que se llevaron beneficios multimillonarios sin trabajar, con su avaricia y pésima gestión, son quienes han provocado dicha crisis, y pretenden ser l@s encargad@s de resolverla. Toda una burla. Eso sí, resolverán la crisis a costa de la riqueza generada por nosotr@s l@s trabajadoras/es: quedándose con el dinero público, cargando contra nuestros derechos laborales y sociales, y recortando nuestros salarios.

?Realmente piensas que han contado contigo? ?Has opinado, has dado tu permiso?

No creemos que te sientas parte del FMI, el Banco Mundial, los gobiernos, la banca, o de la patronal y las multinacionales. ...Ellos si que están organizados...

Solamente asociándote con quienes tienen tus mismos problemas e intereses, podrás conseguir que mejoren nuestras vidas, y vencer a quienes las parasitan.

Si no tienes riquezas, ni llevas una vida de lujos. Si para vivir tienes que trabajar, entonces, no te engañes, eres de l@s nuestr@s, y ya va siendo hora de que nos juntemos y hagamos algo.





...Y a tí, ¿qué tal te va en Gadis?

**8. COMO DECÍAN EN "LA BOLA DE CRISTAL":
...SOLO NO PUEDES, CON AMIGOS, SÍ**

SIENDO así las cosas, l@s trabajadoras/es afiliad@s a CNT ya hemos movido ficha. Hemos iniciado y mantenemos la lucha por la readmisión de una compañera, vuestra y nuestra, que se ha atrevido a dar el paso y no callarse. Hemos denunciado todo

tipo de irregularidades, hemos protestado delante de las tiendas, hemos forzado a la empresa a hablar con nosotr@s...

Vosotr@s, trabajadoras/es de GADIS, sabéis mejor que nadie que no nos equivocamos. Y sois l@s primer@s interesad@s en que la situación mejore. Por eso tenéis que vencer el miedo y pasar a la acción. Por eso:

A S A M B L E A DE TRABAJADORAS/ES DE GADIS

DOMINGO 15 DE NOVIEMBRE, 18:00h

**EN EL LOCAL DE LA FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE VECINOS
c/ Andrés de Laorden s/n, detrás de la Casa de Colón**

El Comité de Empresa está también invitado formalmente a asistir y a aportar su punto de vista.

Para realizar un experimento se introdujo una rana en una olla con agua muy caliente. Naturalmente, la rana saltó fuera.

En un siguiente intento se colocó a la rana en agua templada. La rana no estaba del todo cómoda, pero no se movió. Se colocó entonces el recipiente a muy poco fuego, pero con un aumento constante, aunque suave, de la temperatura. Poco antes de alcanzarse la temperatura mortal para la rana, se la vio intentar hacer un movimiento, tras lo cual flotó inerte.

Quedó la duda de si la rana murió justo antes de intentar saltar fuera, o si esa larga permanencia en agua caliente había anulado su capacidad de salto.

L@s poderos@s de esta sociedad saben muy bien que no podrían regir la sociedad directamente como a ell@s les gustaría. Por eso nos conducen hacia sus objetivos gradualmente, sin prisa, pero sin pausa.

Hoy en día, en CNT creemos que aún conservamos esa capacidad de reacción cuando nos agreden clara y fuertemente. Por eso, quienes tiene la sartén por el mango no suben la temperatura de golpe. Nos van agrediendo poco a poco... tras cada reforma laboral, tras cada firma de convenio: más flexibilidad, más temporalidad, bajos salarios, etc. Nosotr@s nos preguntamos: cuando la presión sea ya insoportable ¿será entonces demasiado tarde para saltar

(Texto extraído y adaptado de la revista libertaria E.Z., nº 20)



CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO
Juan Bravo 10-12. TEL.: 983 200 228. Correo-e: valladolid@cnt.es

