



CONSULTORIO LABORAL DE GERMINAL EL ANARCOSINDICALISTA

Asier Bravo

Si a la dirección de este vocero le parece bien, iniciaremos en este formato una serie de consultas y respuestas laborales realizadas a Germinal el anarcosindicalista de un lector al que su patrón le obliga a cambiar de condiciones de trabajo, si tú, compañer@, también quieres consultar algo, hazlo sin permiso. Atent@s.

“Querido Germinal, tras años de duro trabajo en una empresa familiar, me encuentro con el desagradable anuncio de que mi patrón quiere modificarme a mí y al resto de mis compañerxs, sino todas, la mayoría de las condiciones laborales que tenemos ahora mismo, sufro tormento desde entonces y acudo a ti, Germinal el anarcosindicalista, para una solución, consejo o una guía para poder responder. Un abrazo, Rosauro”

“Estimado Rosauro, salud, tu desesperada situación me ha hecho reflexionar sobre la podredumbre que habita en esa clase social que es el empresariado, te convido a reaccionar, a ponerte en pie y dar respuesta física, política y social a estos ataques malvados a nuestro modo de vida, que ya muy penosos son para tener que aguantar desmanes de explotadores viciosxs. Desde aquí te mando esperanzas, fuerza y tesón para mantenerte firme, sano, lúcido y orgulloso de pertenecer a la clase trabajadora.

Primeramente, hermano Rosauro entraremos a analizar lo que llamaremos la modificación unilateral de las condiciones de trabajo por el empresario. Debemos comenzar reconociendo que el contrato de trabajo esta vivo, de tal modo que su desarrollo queda sometido a un elevado riesgo de cambio o variaciones en cuanto a su contenido. El contexto que nos obliga a vender nuestro trabajo, los vicios y deudas que pueda tener el patrón, cuyas necesidades busca satisfacer a nuestra costa, así como el ámbito socioeconómico en el que se inserta la prestación laboral, explican la alta probabilidad de modificación del objeto del contrato de trabajo.

Dichas modificaciones pueden provenir de un mutuo acuerdo entre las partes, por acuerdo novatorio o modificativo, con los límites del contenido imperativo de las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales aplicables, este no es el caso, pero siempre hay que mencionarlo, por que si claudicas en tus intereses, así será tomada la modificación, como que estabas a favor de tu propio declive.

Ante la falta de acuerdo, el legislador, que es primo hermano burgués del patrón, permite que éste, pueda llevar a cabo la modificación, de forma unilateral, con ciertos límites y garantías, dependiendo de la intensidad de la modificación que el empresario pretenda llevar a cabo. Hemos presenciado como en estos últimos años, el fuego con el que la patronal abrasa nuestros derechos de clase obrera, ha sido incrementa-

do exponencialmente por la gasolina que le prestan los gobiernos de cualquier color. En efecto, una de las demandas empresariales que a veces se formulan es la necesidad de obtener flexibilidad para adaptarse a la coyuntura de la avaricia empresarial. Ese incremento de la flexibilidad se ha pretendido a través de la regulación de un conjunto de medidas y procedimientos que permiten modificar las condiciones en las que vinieran prestando sus servicios los trabajadores, a conveniencia de la empresa. Por tanto Rosauro y compañía, tendrán la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, las que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo, Horario y distribución del tiempo de trabajo, Régimen de trabajo a turnos., Sistema de remuneración y cuantía salarial, Sistema de trabajo y rendimiento, Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional.

Asimismo el empresario esta obligado a alegar causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Como es lógico, la avaricia empresarial modificativa ha de sostenerse sobre la concurrencia de determinadas causas que la justifican, los datos tienen que ser veraces. Si una empresa tramita una modificación sustancial de condiciones de trabajo, tú y los tuy@s teneis cuatro opciones:

Acatar la modificación, impugnarla ante los tribunales para ser repuestos en sus anteriores condiciones, si les viene en gana a los magistradxs, solicitar la extinción de su contrato con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un tope de nueve mensualidades o iniciar campaña anarcosindical de acción directa en la puerta del negocio o en la casa del empresario hasta que se reestablezcan las condiciones, si ese es el objetivo, lo bueno de esta opción es, que aparte de ser compatible con las anteriores, hace grande al anarcosindicato y lo diferencia del resto de sindicatos amarillos que abrazan el delegacionismo en gabinetes jurídicos o despachos legales, que ningún favor hacen a la conciencia de clase, ni a la autogestión ni al apoyo mutuo ni, por supuesto, a la acción directa que es la bandera de este Anarcosindicato.

El plazo para impugnar la medida y para solicitar ser repuesto en vuestras anteriores condiciones es de 20 días hábiles. Sin embargo, el plazo para solicitar la extinción indemnizada es el plazo general de un año.

Por tanto, compañerxs, podeis impugnar la medida y, en caso de que no os den la razón, todavía podreis solicitar la extinción indemnizada. No obstante, para poder optar por la extinción indemnizada se deben cumplir dos requisitos

1.- La modificación debe afectar a alguna de las materias antes mencionadas.
2.- Además, todxs vosotrxs debeis acreditar que habeis resultados perjudicados por la medida. Es decir, si no se produce perjuicio no teneis derecho a la extinción indemnizada del contrato. Por tanto, si tras la modificación solicitais el cese indemnizado, la empresa podrá negarse si entiende que no hay perjuicio. Vosotrxs podreis acudir a los tribunales, pero si no acreditais el perjuicio no tendreis derecho a indemnización. Y si abandonais la empresa pensando que ganareis el juicio, vuestro cese podrá ser asimilable a una baja voluntaria, por lo que lo más recomendable para vosotrxs es luchar duro en primera instancia y de manera secundaria y sin confiar demasiado en esta justicia corrupta, interponer la demanda pero continuar prestando sus servicios hasta la sentencia. Si se llega a dar el caso en que únicamente a ti, Rosauro, te hubiese afectado la modificación, analizaremos la decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual: -La lleva a cabo unilateralmente el empresario.

- Deberá ser notificada por el empresario a ti y a tus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

- Aunque el ET no obliga al empresario a tener que realizarte la comunicación por escrito, la jurisprudencia no obstante exige la forma escrita.

- En la comunicación deberá constar: las causas que han motivado la modificación, en qué consiste, sobre qué condición opera y en qué medida, la fecha de la notificación, así como la de efectividad de la modificación.

- La notificación deberá ir dirigida a ti y a tus representantes legales, tanto a los unitarios como a los sindicales. Cosa diferente es lo que tenemos ahora, que os afecta a todxs vosotrxs, analizaremos la decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo:

- La decisión de modificación de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que exista representación legal de los trabajadores, de un periodo de consultas con los mismos de duración no superior a quince días. En las empresas en que no exista representación legal, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación a una comisión de un máximo de 3 miembros integrada

por trabajadores de la propia empresa.

- Periodo de consultas que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Durante el periodo de consultas se negociará de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo que requerirá la conformidad de la mayoría de vuestros representantes legal de los trabajadores (bien delegados de personal, comité de empresa o representaciones sindicales).

- Cuando el periodo de consultas finalice puede hacerlo con acuerdo o sin acuerdo. Cuando finaliza con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a su conclusión. Cuando finaliza sin acuerdo, el empresario deberá notificar la decisión sobre la modificación colectiva a los trabajadores afectados y surtirá efectos en el plazo de los 7 días siguientes a su notificación, que ya es inmediatamente ejecutiva. La notificación se dirige a los trabajadores pero no a sus representantes, a diferencia de lo que ocurre con las modificaciones individuales. Ello es así porque se parte de la base que los representantes ya tienen la información por haber participado en el periodo de consultas. Por último destacar que existen algunas condiciones laborales que tienen establecido expresamente por ley, un procedimiento específico, como por ejemplo las siguientes condiciones:

El periodo de disfrute de las vacaciones, el aumento de la jornada mediante la realización de las horas extraordinarias, la reducción de la jornada de trabajo, el cambio del lugar de trabajo (movilidad geográfica): traslados y desplazamientos, y el cambio de funciones (movilidad funcional). Considero por tanto Rosauro y compañía que debeis luchar, pelear incansablemente, hacer que el empresario se arrepienta de intentar negociar con vuestras condiciones de vida, y a la vez y sin confiar demasiado, hacer los actos jurídicos, por si suena la flauta, no obstante, queridxs compañerxs hermanxs, confiad en la solidaridad y el apoyo mutuo que el anarcosindicato os brinda y por encima de eso, en la Acción Directa

Nada más

Salud y revolución Social

Germinal el Anarcosindicalista”



Al término sexo se le suelen adjudicar múltiples acepciones. A veces es usado para referirse a algo que -tenemos- "mostró su sexo", otras a algo que -hacemos- "practicaron sexo".

Desde la Sexología Sustantiva defendemos la acepción del sexo que se ES. Somos seres sexuados, que nos vivimos y nos expresamos como tales, a lo largo de todo nuestro ciclo vital. Soy hombre o soy mujer y además poseo mis matices y peculiaridades individuales, propias e intransferibles.

Existen dos sexos con sus diferencias, y además tantas formas de ser mujer como mujeres y tantas de ser hombre como hombres existen en este planeta.

Dentro de esta concepción de sexo que SOMOS, tienen cabida los otros significados adjudicados al sexo que comentaba al principio. Lo que SOY incluye lo que tengo (genitales...y muchas cosas más) y lo que hago (prácticas genitales... y mucho más). Es decir en la concepción grande ,sexo que SOMOS, caben las pequeñas.

Los sexos: hombre-mujer, masculino-femenino, conviven en las casas, las camas, las calles, los trabajos e incluso dentro de nosotros y nosotras.

Y este es precisamente nuestro anhelo (el de hombres y mujeres): el de convivencia, comunicación, entendimiento, pacto, comunión, sinergia de los sexos. (Sinergia= cuando uno más uno pueden ser mucho más que dos, y no me refiero únicamente a la procreación).

Los sexos no desean guerra, desconfianza, ni alertas.

El hecho de ser sexuados supone pluralidad, diferencias y esto propicia la curiosidad, atracción, deseo, ganas de encuentro, de comunicación, de relación, de compartires y enriquecimiento mutuo, y estos son los valores que la Sexología apuesta por promover, tanto desde su ámbito educativo, como de asesoramiento y de terapia.

La labor de la Sexología consiste en aportar conocimiento científico sobre los sexos y las relaciones entre ellos basándose en tres pilares:

1. El conocimiento (propio y del otro)
2. La aceptación (propia y del otro)
3. El disfrute de lo que somos (individual y compartido)

He comenzado con la definición de sexo y paso ahora a nombrar otros tres conceptos clave para el entendimiento del mapa del Hecho Sexual Humano.

Sexo-sexuación: Todos somos seres sexuados y esto es así porque, desde la concepción, se van dando en todos y todas una serie de procesos que al actuar en ciertas estructuras (sexuales) van produciendo resultados (sexuados). Es este un proceso (en el que intervienen múltiples variables) único e irrepetible en cada persona y que comienza en la fecundación y no finaliza hasta que morimos.

Algunos niveles de sexuación son: el genético, el gonadal, el hormonal, la asignación de sexo de nacimiento, la educación, la identidad (lo que yo me siento: hombre o mujer), la orientación del deseo.....Como veis no son solamente procesos biológicos, también psico y sociológicos. Más bien diríamos que es un entramado interdependiente de procesos bio-psico-sociológicos.

Sexualidad: Es la forma subjetiva en la que yo me vivo, me identifico y me expreso, como la mujer o el hombre que soy. También varía y evoluciona a lo largo de la vida.

En este aspecto hay contenidos y descontentos por parte de hombres y mujeres. Los descontentos serán provocados muchas veces por carreras para conseguir el "label" de calidad, debido a la existencia de falsas creencias basadas en modelos que se nos presentan como únicos y universales de mujer 10 u hombre 10.

Ser hombre, ser mujer, es sentirme y poder mostrarme como soy, con todas las posibilidades que esto depara. Y para llegar a esto, lo dicho, el camino a recorrer es el auto-conocimiento (y del otro) y auto-aceptación (y del otro), los cuales facilitan el disfrute de lo que soy y como lo soy (y la posibilidad de poder también compartirlo con los demás).

Al hablar de hombres y mujeres estamos incluyendo todas las sexualidades, pero resalto, por si acaso se escapa la idea, que las vivencias no se agotan en la identidad : sentirse mujer, sentirse hombre. Aquí también incluimos la vivencia de la orientación del deseo. Todos y todas nos vivimos principalmente como heterosexuales o como homosexuales, e igualmente los significados que pueden acompañar a cada una de estas vivencias pueden ser de contento o descontento, y también variar en distintas etapas vitales.

Erótica: Eros (mitología griega) dios del deseo, atracción, amor.

La erótica es la expresión del hecho de ser sexuados a través del gesto (lo externo, las conductas) y el deseo (lo interno)

Seguimos con los plurales. Cada cual expresamos la erótica de manera peculiar, no todas las personas disfrutan con lo mismo, ni de la misma manera.

La erótica engloba mucho más que las comúnmente llamadas relaciones sexuales (referidas a coitos y relaciones genitales)

El fundamento básico de las relaciones eróticas es el goce, el disfrute de ese estado, de esa relación de intimidad (y me refiero tanto a erótica compartida como a auto-erotismo). Tenemos todo un cuerpo con infinidad de terminaciones nerviosas y muchos centímetros de piel que lo convierten en íntegramente sensible al placer y también capaz de proporcionarlo. Y además contamos con una imaginación que puesta en marcha puede ser inagotable.

Por tanto mis recetas eróticas propias (tanto individuales como compartidas) contarán con todos aquellos ingredientes (prácticas, fantasías y deseos) que cocinan mi placer y mi disfrute. Y, como no puede ser de otra manera, es responsabilidad de cada una, cada uno, el ocuparse de conocer e intentar acercarse a los deseos y gustos propios. La única norma a respetar es "mi aquí y ahora" y en todo caso "nuestro aquí y ahora". Y en este espacio de placer puede haber sitio para: prácticas genitales, coitos, fantasías, besos, caricias, masajes, masturbaciones, susurros, abrazos, miradas, penetraciones, achuchones, roces, etc...y además cada uno con cientos de matices y posibilidades ¿o acaso son iguales todos los besos, penetraciones, fantasías...?.

Tengamos en cuenta también que los deseos y los gustos eróticos no son inalterables a lo largo de la vida.

No existen manuales de instrucciones sobre cómo o haciendo qué tengo yo que sentir placer. Como mucho, y si son acordes con nuestros deseos, podemos extraer ideas a testar en nuestra experiencia personal, pero nada más. En este tema tan íntimo y personal seamos críticos, que no crédulos, con todas esas encuestas, artículos, decálogos, etc...que nos dictan con qué prácticas "debemos de disfrutar", cuantas veces "debemos de hacerlo" (¿qué será ese -lo- que vale para todo el mundo y se salta todas nuestras peculiaridades?), que tenemos que tener orgasmos, cuántos y de cuánta duración... en definitiva mensajes que intentan legislar cual es la normalidad, lo aceptable, lo correcto, en algo tan imposible de reglamentar como son las peculiaridades de mis gustos y disfrutes .

Vemos, pues, como en el campo de la erótica también, nos sigue siendo

aplicable la consigna: conocerse (y al otro) y aceptarse (y al otro) para poder expresar nuestra erótica propia de modo satisfactorio y placentero.



NOTICIAS DESDE LAS CARCELES DEL ESTADO

Un preso de nacionalidad chilena, J.A.P., mantuvo un enfrentamiento con los carceleros en el comedor, a causa de unas medidas impuestas por el nuevo director, que son criticadas por los carceleros. Esta persona presa fue llevada a aislamiento a mediados de diciembre. Una vez allí comenzó una huelga de hambre. Su estado anímico era malo y pasó una carta a un compañero del módulo. El pasado 25 de diciembre prendió fuego a alguna de sus pertenencias, propagándose por toda la celda. Después de un buen rato, en que no aparecía ninguno de los carceleros y el resto de compañeros presos aporreaban las puertas y gritaban, al final vinieron los guardias y trasladaron al resto de los presos al patio y al implicado lo sacaron después envuelto en una manta, trasladándole al hospital.

Lxs compañerxs hicieron tres días de ayuno en solidaridad con su situación. Puestos en contacto con la familia nos han comunicado que, a pesar de haber resultado quemado en gran parte de su cuerpo, está actualmente en la enfermería de la prisión.

Post data:

Cómo se entiende que llevando a una persona a aislamiento tenga en su poder cerillas o mechero para prender fuego.



Rincón del sindicato | CNT Vitoria- Gasteiz

Sede del Sindicato: Correría 65, bajo 01001 VITORIA - GASTEIZ
Dirección postal: Apartado 1554 01080 VITORIA - GASTEIZ
Teléfono: 945 28 29 74
Teléfono exclusivo asuntos laborales/ sindicales: 688 86 13 64
Correos-e: •sindicato: vitoria@cnt.es
•redacción Pandora y librería: pandora@vitoria.cnt.es
•secretaría Organización: organizacion@vitoria.cnt.es

Web: <http://vitoria.cnt.es>

Permanencias:

- de lunes a viernes de 19:00 a 21:00 h.

Asesoría laboral gratuita:

- lunes de 19:00 a 21:00 h.

