

EL COMITE INFORMA

Desde las secciones sindicales de LAB y UGT de Gestamp Bizkaia queremos manifestar:

PERMISOS RETRIBUIDOS

En relación a la nota difundida por la sección sindical de la CGT referente a los permisos retribuidos, si estos han de ser en días naturales o en días de trabajo efectivo, queremos hacer una serie de consideraciones.

Hablar de la pasividad del comité en este tema ,cuando la propia CGT fue parte de un acuerdo entre todo el comité (por unanimidad) y la dirección de empresa en este tema (del 1 de abril del 2018), solo demuestra su ignorancia, oportunismo barato y mala fe. Queremos recordar a nuestros “compañeros” de la CGT, que informar y desinformar no es lo mismo, y que la mentira tiene las patas cortas.

Por supuesto que es verdad que hay sentencias a favor de la interpretación de que los permisos han de ser días de trabajo efectivo, no solo de la Audiencia Nacional, de diferentes juzgados de lo social, del tribunales superiores,....pero es que se da el caso de que hay otras tantas en contra . Estamos en la misma situación que en el 2018, que fue cuando planteamos el tema por primera vez.

A principios del 2018, los 3 sindicatos representados en el comité (LAB, UGT, CGT) primero cada uno por su parte, y luego como propuesta del comité, entregamos a la dirección de la empresa la solicitud de que los permisos retribuidos siempre se dieran en días efectivos de trabajo y no en días naturales. Para sostener nuestra petición aportamos diferentes sentencias de tribunales de diferente rango, donde fundamentalmente hablaban solo de ciertos permisos (fallecimiento, matrimonio, nacimiento,..).

Ante esa petición , la empresa respondió que había sentencias de todo tipo , a favor y en contra, y que estas no se referían a todos los permisos retribuidos, o que algunas sentencias solo decían que el inicio del permiso tenía que ser en día de trabajo efectivo pero no los días siguientes,...En vista de la situación la empresa decía que hasta que se aclarase definitivamente el tema no aplicaría esta nueva interpretación.

Ante ello, desde el Comité propusimos:

- Que un miembro del Comité, llevara al juzgado el caso de un permiso retribuido que le hubiese afectado, y en caso de la sentencia fuese favorable, en primera instancia , la empresa no recurriría, la interpretación de que los permisos son en días de trabajo efectivo se aplicaría con carácter general y para todos los permisos.

- O que plantearíamos un conflicto colectivo en el juzgado y si esta nos daba la razón lo aplicaría con carácter general y en todos los permisos retribuidos.

Todo ello, lo hacíamos para descargar al trabajador o trabajadora (como hemos tratado de hacer siempre en todos los temas) la presión de tener que dar la cara, teniendo que ir a un juzgado,y además en la mayoría de la los casos para reclamar 1 día .

La dirección de la empresa nos respondió que no a las dos propuestas planteadas, aduciendo que cada caso ,era un caso particular, que en ninguna empresa del grupo Gestamp se estaba aplicando, que no se aplicaba tampoco en empresas del entorno,...y que todas estaban esperando a que el Tribunal Supremo se pronunciará con una sentencia de unificación de doctrina sobre este tema (esta sentencia si es de obligado cumplimiento).

Ante ello, y en espera de que el tribunal supremo se pronunciase en breve (está tardando más de lo previsto) TODO EL COMITE (incluidos los representantes de la CGT) acordamos con la empresa lo siguiente:

Que si el tribunal supremo, en sentencia de unificación de doctrina resolvía a favor de la interpretación de los trabajadores, la empresa “regularizaría” todos los permisos retribuidos afectados por esta interpretación con fecha de efectos del 1 de abril del 2018.Esa y no otra es la cronología de los hechos en torno a este tema. Este Comité a pesar de la falta de seriedad de algunos de sus sindicatos o componentes, seguirá “activo, y seguirá trabajando con rigor, sin marear al personal, y siempre con el objetivo de intentar descargar presión al colectivo de trabajadores.

EL COMITE INFORMA

Gestamp Bizkaiko LAB eta UGTko sail sindikaletatik , hurrengo adierazi nahi dugu:

BAIMEN ORDAINDUAK

CGTko sail sindikalak, baimen ordainduen harira zabalduko oharraren inguruan, zeinetan egun hauek naturalak edo lanekoak izan behar diren aipatzen den, aipamen batzuk egin nahi ditugu.

Langileen Batzordearen pasibitatea aipatzen du CGTk, beraiek ere parte izan zirenean , gai honen inguruan , Langileen batzordeak enpresako zuzendaritzaz egin zuen akordioan (2018ko apirilak1ean). Horrek adierazten duen bakarra, CGTko “kideen” ezjakintasuna, oportunitate merkea eta fede txarra da. Gure “kide” horiei gogorarazi nahi diegu, informatzea eta desinformatzea ez direla gauza bera, eta gezurretan dabilenari azkar antzematen zaiola.

Noski egia dela badaudela sententzia edo epaiak zeinetan esaten den baimen ordainduak lan egunetan izan behar direla, eta ez soilik Auzitegi Nazionalakoak. Badaude sozialeko epaitegietako, hainbat auzitegi nagusietakoak epaiak ere,...kontua dena baina zera da. Aldeko epaiak beste kontrako epaiak daudela. 2018an gai hau lehengo planteatu genuen, egoera berean gaude.

2018ko hasieran, Langileen Batzordean ordezkariak 3 sindikatuak (LAB, UGT, CGT) , lehendabizi bakoitzak bere aldetik, eta gero Langileen Batzordeko proposamen bateratu lez, enpresako zuzendaritzari, baimen ordainduak lan egunetan eta ez naturaletan izan zitezkeen eskaria egin genion. Gure eskaria sostengatzeko , maila desberdineko hainbat epaitegiren epaiak aurkeztu genituen, zeinetan soilik baimen batzuk aipatzen ziren (heriotza, ezkontza, jaiotza). Eskaera honi, enpresak eman zion erantzuna hurrengo izan zen: Era guztietako sententzia edo epaiak zeudela, alde zein kontrakoak, eta hauek ez zutela baimen ordaindu guztietaz hitz egiten, edo eta epai batzuk , baimen ordaindua lan egunetan izan behar zela ziotela baina soilik haserako eguna,...Egoera horren aurrean, enpresak erantzun zuen, gaia guztiz argitu arte ez zuela interpretazio berri hau aplikatuko.

Horren aurrean, Langileen Batzordetik zera proposatu genuen:

- Langileen Batzordeko partaide batek berari eragindako baimen ordaindu baten kasua epaitegira eraman zezala, eta lehengo instantzian epaia aldekoa gertatuz gero, enpresak ez luke errekurrituko, eta baimen ordainduak lan egunetan eman behar direnaren interpretazioa , era orokor batean eta baimen guztiei aplikatuko zitzaien.

- Edo epaitegian gatazka kolektiboa bat planteatuko genuela eta honek arrazoia emanaz gero, era orokor batean eta baimen guztiei aplikatuko zitzaizela.

Guzti hori, langileei presioa arindu eta beraiek aurpegia eman behar ez izatea ahalbidetzeko egiten genuen (beti egin dugun bezala) epaitegietara joan daitezkeen saihesteko,...eta gainera kasurik gehienetan egun soil bat erreklamatzeko.

Enpresako zuzendaritzak, aurkeztutako 2 proposamenei ezezkoa erantzun zien, kasu bakoitza indibiduala zela, Gestamp taldeko ez ezta inguruko enpresetan ez zirela aplikatzen ari,...eta denak zeudela, Auzitegi Gorenak gai honen inguruan doktrina bateratzeko epai bidez hitz egin zezan zain (epai hau bada nahitaez betebeharrekoa).

Honen aurrean, eta Auzitegi Gorenaren epaiaren noiz agertuko zain (uste baino gehiago ari da atzeratzen) LANGILEEN BATZORDE guztiak(CGTko ordezkariak barne) enpresarekin hurrengo adostu genuen:

Auzitegi Gorenak, doktrina bateratzeko epai bidez, langileen aldeko interpretazioaren alde eginez gero, interpretazio honek eragindako baimen guztiak “erregularizatuko” zituela, 2018 apirilak 1eko dataz.

Hori da, gai honen inguruan gertatutako egitateen kronologia, eta ez dago besterik. Langileen batzorde honek, partaide edo sindikatu batzuen seriotasun faltaz gainera, “aktibo” jarraituko du, lanean irmo eta seriotasunez, langilegoa nahastu gabe, eta beti ere langileen kolektiboari presioa arindu asmoz.