

EL COMITE INFORMA

PERMISOS RETRIBUIDOS -NUEVA INTERPRETACION SEGUN TRIBUNAL SUPREMO

Mediante esta nota , la mayoría del Comité (el 88 %) representada por LAB, UGT, ELA , ante la nota sobre los permisos retribuidos publicada por nuestros compañeros de la CGT, queremos manifestar lo siguiente:

- Informar y desinformar no es lo mismo.
- No fue precisamente la CGT quien saco este tema a principios del 2018.Fuimos otros sindicatos.
- En junio del 2018, y antes de esa fecha,a primeros de año, TODOS los sindicatos representados en el comité de empresa solicitamos a la empresa que revisara la aplicación de los permisos retribuidos en función de lo que establecía la sentencia del supremo del 13 de febrero del 2018, la cual dictaba que los permisos retribuidos por nacimiento, fallecimiento, y matrimonio tenían que iniciarse el primer día laborable (según calendario laboral) del trabajador o trabajadora. Entendíamos que la interpretación debía extenderse a todos los permisos y eso es lo que se solicitamos como comité. Ante nuestra solicitud, en primera instancia la empresa se negó, aduciendo motivos legales expuestos por el despacho de abogados que le asesora jurídicamente, diciendo que, esta sentencia solo hablaba de ciertos permisos retribuidos , y que una única sentencia del supremo, no generaba la “suficiente” jurisprudencia para que fuera de obligado cumplimiento. Contrastando dicho aspecto con nuestros servicios jurídicos, estos llegaron a la misma conclusión, es decir, que era necesaria una segunda sentencia del supremo refrendando esa línea de interpretación o una sentencia de unificación de doctrina para que fuera de “obligado” cumplimiento. Es en ese contexto donde se negocia el acuerdo al que hacíamos referencia en la nota anterior. Es decir , un entorno en el que la empresa en principio se niega a pactar nada, aduciendo que nadie había tocado ese tema en todo el grupo Gestamp, que no compartían nuestra interpretación jurídica, que ahí estaban los juzgados para quien quisiera ,

Nosotros y nosotras, teníamos claro como siempre, que no podíamos dejar el peso de resolver esa situación “de manera individual “ en los trabajadores y trabajadoras, y que debíamos atar un acuerdo que posibilitase que una vez aclarada la cuestión esta se aplicase de manera automática a toda la plantilla y se revisase de manera retroactiva a junio del 2018 a aquel o aquella que lo solicitase, sin que tuvieran que recurrir al juzgado de manera individual. Pero que quede claro que este acuerdo no ha imposibilitado que cualquier trabajador o trabajadora pudiese haber ido al juzgado sí así lo hubiese estimado oportuno. **Por eso, desde la semana pasada , en Gestamp Bizkaia todos los permisos retribuidos se iniciarán el primer día laborable o de de trabajo efectivo según calendario del trabajador o trabajadora.**

Además de eso se revisarán a solicitud del trabajador o trabajadora (en septiembre se definirá como) los permisos concedidos desde junio del 2018 que puedan variar con esta nueva interpretación.

Empezábamos el texto diciendo que no es lo mismo informar que desinformar. El rigor con el que se hacen , dicen, y se escriben las cosas, es importante. Más aún cuando uno se dirige a tanta gente. En el escrito de la CGT, aseveran que la reciente sentencia del supremo , no solo establece que el inicio de los permisos retribuidos se ha de hacer en un día laborable o de trabajo efectivo, sino que aseguran que todos los permisos retribuidos (salvo el de matrimonio) se han de disfrutar en días laborales.

AUNQUE A TODOS Y TODAS NOS GUSTARIA , POR DESGRACIA NO ES ASI . Según el análisis de los servicios jurídicos de LAB, UGT, Y ELA de las sentencias del tribunal supremo respecto a los permisos retribuidos, lo único que dejan claro es que el inicio de los permisos retribuidos siempre sera el primer día laborable o de trabajo efectivo del trabajador o trabajadora. Dice que los permisos retribuidos deberían de ser en días laborables, “salvo previsión normativa “ en contrario. La mayoría de los convenios , no solo el nuestro,(muchos de ámbito sectorial, e incluso estatal) tienen regulados dichos días como naturales . Por ejemplo así los recoge el convenio del metal de Bizkaia, entre otros tantos.

En resumen, habrá que esperar a nuevas sentencias si es que las hay , para que vuelvan a interpretar este tema , para que cambien las cosas (o mejorarlo en los convenios) . Pero de momento es lo que hay, y quien vende lo contrario, solo vende humo, y confunde al personal. Allá cada uno o cada una con su responsabilidad.

TEST DE DETECCIÓN DEL COVID

A falta de que IMQ lo confirme, hemos consensuado con la empresa que haga los test de detección del Covid (a través de IMQ) las semanas del 13 y 20 de julio , aunque intentarán concentrar los test fundamentalmente en la semana del 13 de julio. Aunque principalmente se harán en el relevo de mañana, se quieren atar algunas tardes para que prácticamente todos los trabajadores y trabajadoras lo podamos hacer en horario de trabajo(se organizará para que pase la gente por líneas o departamentos) Aquel o aquella que por lo que fuere tenga que venir fuera de su horario de trabajo, tendrá derecho a que se le compense el tiempo empleado en ello. El proceso será como explicamos en la nota anterior.

En abadiño a 29 de julio de 2020