

CGT-LKN gana una sentencia por vulneración del Derecho a la Huelga en Volkswagen Navarra



En la misma, La jueza condena a Volkswagen a indemnizar a la Sección Sindical de CGT con 12000 €, y lo que es más importante, a restituir a los huelguistas demandantes, las cantidades descontadas por la huelga, al entenderse también, que se ha vulnerado el derecho individual. La empresa ha recurrido.



SENTENCIA

Volkswagen Navarra CONDENADA, una vez más...

Como es conocido por esta plantilla, en CGT mantenemos una clara y permanente oposición a las políticas que esta empresa viene desarrollando contra los intereses de l@s trabajador@s, oposición que se materializa en nuestros análisis, planteamientos, y propuestas concretas ante el Comité y ante la

propia empresa, en nuestras comunicaciones dirigidas a la plantilla, y en la permanente acción de denuncia pública, sindical, y legal, de todos los atropellos e ilegalidades cometidas en paralelo al desarrollo de esas políticas empresariales. Pero además, como corresponde en el sindicalismo de clase, siendo coherentes con todo lo anteriormente dicho, y huyendo de la mera acción testimonial que se hace solo para guardar las apariencias, llamamos con frecuencia a la implicación y participación de l@s trabajador@s de esta empresa en la lucha contra las lesivas políticas empresariales e ilegalidades cometidas, con la convocatoria legal de huelgas, ejerciendo nuestro derecho fundamental y constitucional a hacerlo.

Es conocido también que esta empresa no respeta nada, y que dentro de esa intolerable falta de respeto a sus trabajador@s, a la legalidad, y a todo lo que se merece un respeto, tampoco respeta nuestro derecho legal a la huelga, adoptando en cada ocasión medidas para conculcarlo, como lo son las empleadas para la sustitución de l@s huelguistas abusando de la situación de precariedad de otr@s compañer@s.

Por este motivo **CGT** se ha visto obligada a demandar judicialmente una vez más a la empresa, obteniendo una sentencia que la condena sin paliativos y le obliga por una parte a indemnizar a nuestra organización, y por otra a restablecer a l@s compañer@s huelguistas las cantidades devengadas de sus nóminas por la huelga realizada.

La sentencia del Juzgado de lo Social nº1 de los de Pamplona/Iruña, de fecha de 30 de septiembre de 2014, contiene entre sus muchos contenidos de carácter demoledor para la empresa, los siguientes que extractamos textualmente:

<< FUNDAMENTOS DE DERECHO

TERCERO.-

(...) “En el presente caso la actuación de la empresa constituye una evidente violación del derecho de huelga por cuanto el día 2 de noviembre de 2012 modificó los horarios y/o condiciones de prestación de servicios de 81 trabajadores (ampliando la jornada, adelantando la hora de entrada, retrasando la de salida, asignándoles a otros puestos, etc.) a fin de minimizar los efectos de la huelga legal convocada por el sindicato CGT la cual fue secundada por 92 trabajadores. El Inspector de Trabajo comprobó que dichas modificaciones sólo se habían producido ese día, y no otros, y la empresa no alegó la existencia de ningún motivo que justificara la prolongación de los horarios señalada. De hecho, la empresa no impugnó la sanción administrativa que se le impuso y en el acto de juicio oral no negó la comisión de la infracción ni trató de justificar o exculpar su actuación, oponiéndose sólo al importe de las indemnizaciones reclamadas.

Por todo ello resulta procedente estimar la demanda, declarando la existencia de la vulneración del derecho fundamental de huelga (art.28.2 CE) y la nulidad radical de la actuación empresarial. (...)

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (y 60 trabajadores huelguistas) contra la empresa VOLKSWAGEN NAVARRA, S.A., habiendo intervenido el Ministerio Fiscal, debo declarar y declaro la nulidad radical de tal conducta y debo condenar y condeno a la empresa a estar y pasar por la anterior declaración, a indemnizar a cada uno de los trabajadores demandantes en las cantidades que ahora se indican y al Sindicato CGT en la cantidad de 12.000 euros: (la sentencia establece una cantidad a cada trabajador/a según lo devengado en función de la categoría y antigüedad). (...)

VALORACION DE CGT

Por lo visto aquí pasa como en *BANKIA*: Que l@s directiv@s, más pendientes de ponerse medallas ante Alemania y trincar anualmente sus espléndidos “*bonus*”, son incapaces de gestionar la empresa dentro de la legalidad. Y así, esta empresa es condenada por despedir improcedentemente de forma masiva a trabajador@s contratad@s “*en fraude de Ley*”; por vulnerar el derecho fundamental a la huelga; es sancionada y requerida constantemente por la autoridad laboral competente por saltarse toda la legalidad vigente en materia de prevención de riesgos laborales, etc, etc...

No les basta tener el chollo de acuerdos y convenios que les regalan UGT y CC00 (quienes además siempre hacen y harán la vista gorda ante sus ilegalidades); ni les basta tener a su favor toda la legalidad en materia laboral que les proporcionan los gobiernos del PP y PSOE (que reforma a reforma han triturado el *Estatuto de los Trabajadores* hasta convertirlo en el “*Estatuto de los Empresarios*”). Con toda la legalidad de su parte tienen que hacer el ridículo una vez tras otra ante los tribunales de Justicia quedando al descubierto su incapacidad, su prepotencia, y su falta de vergüenza.

Esto no puede ser. L@s trabajador@s de VW-NA no nos lo merecemos, pero habremos de ser nosotr@s mism@s quienes lo cambiemos. En eso está **CGT**, porque esta empresa puede y debe funcionar de otra manera que sea mejor para l@s trabajador@s.

SALUD.

Landaben, 04/11/2014

Sección Sindical de CGT-LKN en Volkswagen Navarra

Amianto en Volkswagen: Cobardes, mentirosos y ...

conocía muy bien.

En primer lugar, en la reunión del 28 de julio, la Empresa rechazó cualquier posibilidad de tener una salida cuando menos "honrosa". Y además, lo hizo de la más deshonrosa de las maneras: mintiendo.

Porque cuando dicen que únicamente tienen conocimiento del tema a causa de una demanda judicial, que de momento está paralizada, están mintiendo. En base a la documentación aportada al Comité por la viuda del compañero fallecido, hace ya muchos años que han tenido conocimiento de informes médicos que hablan de enfermedad por exposición al amianto.

¿Qué tienen que decir de esto en el Servicio Médico, con su Responsable a la cabeza, y los Responsables directos de éste? Porque en base a esos informes reubicaron al trabajador en otro puesto.

Porque cuando dicen que a lo largo de la historia de esta fábrica se ha cumplido siempre con la Legalidad vigente en cada momento, están mintiendo. ¡Ojalá fuera cierto! Estaríamos en otra situación totalmente diferente, y seguramente que en CGT denunciaríamos menos, escribiríamos menos, etc., pero todos, ellos también, sabemos que no es así. Ahí están las continuas resoluciones y actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Es más, en el caso del compañero fallecido hasta la propia Inspectora de Trabajo y Seguridad Social dice que *"sí existen indicios de que efectivamente el mencionado trabajador pudo estar expuesto a riesgo de exposición al amianto"*.

Porque cuando afirman que no tienen constancia de que a lo largo de la historia de esta fábrica se hubiese trabajado con amianto, están mintiendo. En la Dirección de esta empresa hay gente que viene desde los tiempos de AUTHI, y por tanto conocen toda la historia de esta fábrica, y saben que no solamente los trabajadores de mantenimiento estuvieron expuestos, sino que en la producción del coche se utilizaron piezas de amianto, y es posible que incluso prendas de amianto.

¿Por qué tratan de negarlo y ocultarlo, llegando incluso a ofrecer dinero (85000 € en el caso de este trabajador fallecido) para callarlo? Esto, en CGT, nos produce terror. ¿Cuántos casos no han salido a la luz porque la empresa haya podido comprar, de una manera u otra, el silencio de las familias?

Con esta actitud, la empresa está negando el derecho a la vigilancia de la salud a todos aquellos trabajadores que en su día pudieron estar expuestos al amianto, les está negando la posibilidad de una detección precoz de las enfermedades, y en el peor de los casos les está condenando a una muerte segura.

Pero bueno, esta actitud sibilina y cobarde por parte de la empresa, no nos cae por sorpresa. Es su forma de actuar, para esconder una realidad que difiere muchísimo de la imagen que pretenden hacernos creer, tanto a l@s

Trabajador@s, como a la sociedad en general.

Lo que sí es preocupante, es que cuando mantuvimos la reunión de la Comisión Sindical de Seguimiento, en julio, los representantes de UGT y CC00, tenían conocimiento, al parecer desde bastante tiempo atrás, del caso de este trabajador fallecido por exposición al amianto en Volkswagen Navarra. Y lo mantuvieron oculto hasta que en **CGT** tuvimos conocimiento y planteamos el tema en dicha comisión.

Y lo que todavía es más preocupante, es, que hace 17 meses, la viuda de este compañero fallecido envió un escrito al Comité de Empresa de Volkswagen Navarra, poniendo en conocimiento el caso, y pidiendo colaboración. Este documento fue ocultado de manera deliberada por el Sr. Manías y el Sr. Fajardo, al resto del Comité, bueno, al parecer, no a todos.

Ante la gravedad de este hecho, desde **CGT** solicitamos la convocatoria urgente de una reunión de la Comisión Sindical de Seguimiento, que se celebró ayer.

En esta reunión, el Sr. Manías reconoció haber recibido el escrito dirigido a todo el Comité, y que dio traslado del tema al Sr. Fajardo, quien al parecer, en calidad de Coordinador de la Comisión de Delegados de Prevención, envió un correo a la hija del fallecido, y al parecer también, sin respuesta.

Una vez más, porque ya estamos acostumbrados a esta forma de actuar por parte de UGT, el Sr. Manías y el Sr. Fajardo, se atribuyeron funciones que para nada les corresponden, suplantando tanto al Comité de Empresa como a la Comisión de Delegados de Prevención, antes cuyos miembros, al margen de otro miembro del Comité, también de UGT, desconocíamos, y por tanto, difícilmente pudimos encomendar a dichos señores las actuaciones que llevaron a cabo, actuaciones, que en ningún caso dieron respuesta a la solicitud de la viuda, y que han retrasado en 17 meses las posibilidades de abordar este tema.

Desconocemos bajo que oscuros intereses, pero la realidad es que estos señores han ocultado durante 17 meses la muerte de un trabajador por exposición al amianto en esta fábrica, impidiendo la respuesta rápida de este Comité de cara a posibilitar que otros trabajadores que en su día pudieron estar expuestos al amianto, sean sometidos a una vigilancia de la salud, que por Ley y por Justicia les corresponde, sin olvidarnos de sus familias.

Y ya que hemos hablado de las familias, hemos tenido conocimiento de que la viuda de otro compañero fallecido por un mesotelioma, ha desarrollado un nódulo pulmonar, enfermedad también asociable a la exposición al amianto. Es muy probable que la única exposición que pudo tener en su día esta mujer, fue la de lavar la ropa sucia de su marido.

Lo que es más triste de todo esto, es, que para todos los posibles afectados, ya llegamos 17 meses tarde.

*Sección Sindical de **CGT-LKN** en Volkswagen Navarra, S.A.*

SALUD.

Landaben, 24 de Septiembre de 2014.

Manifestación en defensa de la Sanidad Pública, convocada por la Plataforma Navarra de Salud-Nafarroako Osasun Plataforma



El sábado, día 10 de mayo, a las 18h, partirá desde Autobuses, la manifestación en defensa de la Sanidad Pública, convocada por la Plataforma Navarra de Salud-Nafarroako Osasun Plataforma.

La sanidad pública de Nafarroa lleva décadas secuestrada por el gobierno de UPN. Las privatizaciones y recortes no son cosa reciente, pero sí mucho más agresivos desde que Marta Vera toma la dirección del Departamento de Salud.

Nos hallamos ante el momento de la historia reciente de Nafarroa en que más se ha privatizado la gestión de lo público y más se ha derivado a la sanidad privada capitales y recursos. Paralelamente se ha provocado el mayor desastre organizativo y asistencial de Osasunbidea que hemos conocido tanto profesionales sanitarios, como ciudadanía.

A nivel organizativo de Osasunbidea no existen precedentes del continuo goteo de dimisiones/ceses de cargos gestores de todo tipo (desde Director Gerente hasta jefaturas de Servicio/unidad). La aparente falta de objetivos programáticos y el consiguiente caos organizativo, tanto en lo laboral como asistencial, se suplén con prepotencia y autoritarismo por parte de Marta Vera y sus acólitos en las direcciones de Osasunbidea (Ibarrola, Navascues, Peralta, Yurss..).

El retroceso y deterioro de la calidad asistencial que está padeciendo la población Navarra no tiene precedentes y he aquí algunas muestras de ello:

- los colapsos en Urgencias y en el Servicio de Extracciones los acontecidos en diciembre pasado,
- los retrasos en la citación en centros de salud de 4 y 5 días,
- el aumento del volumen de las listas de espera y del tiempo de espera para ser atendido en la especializada,
- la amenaza de desmantelamiento de la atención de urgencias en las zonas rurales

Todo este cuadro descrito es "fruto" de la labor de Marta Vera, persona sin experiencia alguna en gestión sanitaria, pero con un gran interés en convertir la sanidad pública en "nicho de mercado" para el capital privado. Por que el proyecto de desmantelar nuestra sanidad pública es un proyecto ideológico de partido, en este caso UPN, encabezado por Yolanda Barcina y ejecutado fielmente por Marta Vera.

Muy significativo es la atención en las zonas rurales, por una parte el Gobierno de Navarra presenta un Plan, elaborado sin participación ni consenso, un plan que no garantiza una atención sanitaria digna para las zonas rurales.

Por otra parte el parlamento, con los votos de UPN, PP y PSN, no acepta ni debatir la Iniciativa Legislativa Municipal para regular las prestaciones sanitarias en las zonas rurales, iniciativa trabajada durante más de un año entre profesionales, vecinos y cargos electos de las zonas rurales que ha logrado el apoyo de 170 ayuntamientos de Navarra y que busca garantizar una atención sanitaria primaria y de urgencias adecuada a las necesidades de las zonas rurales.

Las zonas rurales, no aceptamos esta negativa a que se debata la ILM, seguimos pidiendo que por Ley se garanticen unos mínimos para tener una atención sanitaria digna y adaptada a las zonas rurales.

Y para ello cuentan con cómplices complacientes como el PSN, quién con su abstención impidió este marzo pasado que la ILM en defensa de la Atención Primaria Rural prosperase e históricamente ha sido uno de los pioneros de la privatización de la asistencia socio-sanitaria en los periodos que ha sido responsable de su gestión.

El daño infligido a nuestra sanidad, y en general a nuestra sociedad es ya muy grave, pero si este tipo de política y sus ejecutores continúan aún o será ya más, por eso desde la Plataforma Navarra de Salud/Nafarroako Osasun Plataforma llamamos a una movilización ciudadana en defensa de la sanidad pública y en contra de quienes la están deteriorando para su venta al mejor postor.



Sábado 10 de mayo a las 18 h. MANIFESTACIÓN desde AUTOBUSES

Comunicado de la Sección Sindical de CGT-LKN en TRW Iruña



RESPONSABILIDAD EN PQ26

El pasado día 21 de enero LAB convocó al comité para exponer lo que ya anteponía en su revista; "La importancia de adecuar ergonómicamente la línea PQ26, hace que no solo sea responsabilidad de los delegados de prevención, sino de todo el comité".

No podemos estar más de acuerdo pero desde CGT estamos cansados de que se diga una cosa y se haga todo lo contrario puesto que a lo largo de estos años CGT hemos trasladado varios temas al comité referente a puestos que están mal y siempre se ha derivado delegados de prevención.

Todo el mundo (delegados de prevención, servicio médico, la empresa, los sindicatos, el encargado, los trabajadores) está de acuerdo en una cosa sobre la PQ26; viene mal parida de Polonia, con unos cuantos puestos incomibles, agresivos etc..

La empresa dice, lo 1º el lanzamiento, luego ya veremos (costes ergonómicos, rotaciones bli bli bla bla... pasa el tiempo, bla bla bli bli). La salud no le importa.

A la CGT si nos importa la salud y mucho.

**NI UNA PIEZA EN ESAS CONDICIONES. NI LANZAMIENTO NI LECHES.
LA EMPRESA ESTÁ OBLIGADA A CUMPLIR TODAS LAS NORMATIVAS
VIGENTES Y VELAR POR NUESTRA SALUD Y NO LO ESTÁ CUMPLIENDO**

Hemos comprobado el estancamiento en el comité, disputas vacías entre sindicatos. Nosotros ante esta situación de gravedad extrema, proponemos acción sindical:

1.- No debe ponerse en marcha la línea mientras hay puestos en malas condiciones. Si no lo pagaremos caro. En medio año la empresa ha tenido tiempo de adaptarse a las normas, pero ha preferido esperar a presionarnos con el lanzamiento para no tomar medidas, y decir que ya las tomara.

2.- Proponemos crear una comisión de tiempos dentro del comité y exigir a la empresa formación adecuada en el método de tiempos que utiliza.

Desde el servicio de prevención ya se han concretado puestos que de momento no cumplen con lo establecido y nos cuentan milongas de que las mejoras dependen de que los polacos lo acepten. Para nada la decisión de si se ponen polipastos o no depende de los jefes polacos, ni de WN. TRW debe cumplir todas las normas independientemente de lo que digan en Polonia o en la China; igual la próxima cadena se la "quitamos" a los chinos.

No se trata de enmascarar los riesgos, parcheando máquinas.... Como bien le recordamos al ergónomo cuando hace referencia a los parámetros que marca la ley, lo primero que dice la ley es que debe evitarse la manipulación manual de cargas. Ya lo dijo un inspector del INS en referencia al puesto de motores de A05.

Para nosotros este es un tema trascendental que va a marcar nuevamente un camino de retroceso. Si no somos capaces todos los trabajadores de parar los pies a quienes no van a padecer estos puestos, daremos luz verde a un paso más hacia la destrucción de nuestra salud, que ya bastante perjudicada está.

BASTA YA DE RETROCESOS EN LAS CONDICIONES DE LAS LÍNEAS DE MONTAJE

FLEXIBILIDAD VOLUNTARIA Y PAGADA

CGT siempre hemos dejado claro que estamos en contra de la flexibilidad, ni voluntaria ni pagada ni gaitas. ¿Por qué?

En primer lugar la flexibilidad voluntaria y pagada **no es más que una herramienta que tiene la empresa para no contratar.** Por poner un ejemplo muy claro ¿Nadie se da cuenta que se van jubilando compañeros y no se les sustituye? ¿Quién hace ese trabajo? lo va asumiendo la plantilla, con esa flexibilidad de la que se habla. Cada vez

estamos menos gente sacando la misma producción o más.

En segundo lugar esa flexibilidad voluntaria y pagada **está haciendo que no se contrate ya ni siquiera en verano**, que tengamos en navarra casi 60.000 parados y que muchos trabajadores la vean como una forma de recuperar el dinero que nos rebajan en los convenios.

En tercer lugar **tiene un coste, que se paga con la salud**. Los trabajadores no cascamos solo porque los puestos estén mal. El hecho de no descansar y trabajar 6, 7 días a la semana va a agravar la situación de salud de más de uno. Tiempo al tiempo.

Somos conscientes que por ahora es imposible hablar de eliminarla en esta fábrica, la gran mayoría plantilla y sindicatos no está por la labor, ni siquiera algunos miembros del comité, que entre semana no van al puesto y el fin de semana ocupan un puesto que podría hacerlo un parado.

Es por todo esto por lo que no nos vamos a sumar a comunicados vacíos, cuando se sabe la realidad y no se quiere poner freno.

RECOLOCACIONES

El empresario cuando una persona pierde su capacidad física o psíquica, está obligado a buscar un puesto de trabajo acorde a su situación. Esto es así, tanto si la causa es laboral o no.

Por parte del Servicio Médico se nos exige siempre informes muy detallados y actualizados. Nosotros debemos exigir que cumplan con sus obligaciones que son:

*** Informes por escrito de todas las consultas que mantenemos en el Servicio Médico de la empresa, señalando la fecha, diagnósticos y tratamientos terapéuticos realizados.**

*** Informe por escrito de la evaluación de salud realizada tras la reincorporación (de "alta médica") al trabajo, con determinación específica del grado de aptitud, y señalamiento de las limitaciones si las hay.**

*** Si se nos ha reubicado, certificación por escrito en la que se indique el nombre del responsable de la reubicación en el puesto de trabajo.**

*** Informe completo sobre la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, que de manera específica se ha debido realizar en atención a nuestra "especial sensibilidad a determinados riesgos".**