



Nº 58

¿Qué Pasa?

19 - diciembre - 2019



Boletín Informativo de la Sección Sindical de CGT en Heroux-Devtek España

TRIBUNALES

Definitivamente, **la anterior dirección de RRHH no tuvo suerte con los juicios**. Solo en el último año **ha perdido los dos en los que se ha enfrentado a CGT**. Podría deducirse que nuestro abogado es muy bueno (que lo es) o que los de la empresa son muy malos (además de caros), pero no creemos que la cosa sea tan simple. Lo que en realidad les ha hecho perder juicio tras juicio con la **CGT es la obsesión que siempre tuvo en perseguir a nuestro sindicato**. Cuando se tiene el poder pero falta la razón se suelen cometer errores.

Cuando en **2010** empezamos nuestra andadura en **CESA**, la dirección **nos dio la bienvenida** sancionando con un mes de empleo y sueldo a uno de nuestros representantes recién elegido. **La justicia rechazó la sanción** reduciéndola a la mitad. Desde entonces siguieron intentando erosionarnos con un repertorio de provocaciones tan extenso que no caben en este artículo, y a pesar de todo, **nunca consiguieron doblegarnos**.

A mediados del **2018**, volvieron a la carga con el despido de nuestro afiliado **David Rios**. Una víctima propicia para adelgazar la plantilla en pleno proceso de venta, y de paso meter miedo al personal. La empresa, consciente de que la sanción era **desproporcionada**, intentó evitar el juicio ofreciéndole una indemnización ridícula, pero nos mantuvimos firmes. **Fuimos a juicio y lo ganamos**, la sentencia dictaminó la **IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO**, con una indemnización muy superior a la ofrecida o la **readmisión del trabajador**.

La empresa no solo **se negó a readmitirle**, sino que decidió **recurrir la sentencia al TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**. En vista de ello y por si acaso no estaba suficiente clara la sentencia, nuestro abogado también decidió recurrir por un defecto de forma.

Mientras tanto la dirección, en su obsesión de **perseguir a nuestra organización**, decidió abrir un nuevo frente, quitando el plus de célula a dos afiliados del área de fabricación (uno de ellos delegado sindical), dejándoles como **los únicos en todo el área sin cobrar dicho plus**. Después de intentar solucionarlo a través de la **comisión de organización** sin conseguirlo, **CGT** presentó la correspondiente demanda por **vulneración de derechos fundamentales**. Una vez celebrado el juicio, **LA SENTENCIA DECLARÓ LA NULIDAD DE LA CONDUCTA SEGUIDA POR LA EMPRESA**, con reposición a los demandantes del complemento de célula y a satisfacer a cada uno de ellos el importe de **2000 euros por daños morales**. Suponemos que recurrirán como es su costumbre.

Y hablando de recursos, la semana pasada recibimos otra buena noticia: EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA HA DESESTIMADO EL RECURSO DE LA EMPRESA CONTRA LA SENTENCIA DEL JUICIO DE DAVID RIOS Y CONFIRMA LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO.

¿Qué hará ahora la nueva dirección? Si no presenta un nuevo recurso, puede optar entre abonar la indemnización o bien **READMITIR AL COMPAÑERO DESPIDIDO DE FORMA IMPROCEDENTE**, que nosotros consideramos lo más justo.

Nuestro deseo, y así se lo hemos hecho saber a la nueva dirección, es iniciar **una etapa de normalización en nuestras relaciones laborales**, poniendo fin a estos **desagradables episodios del pasado**. Si por el contrario, la nueva dirección decide continuar las antiguas políticas de acoso y hostigamiento, debe saber que nos va a tener enfrente, **DEFENDIENDO NUESTROS DERECHOS** y denunciando cualquier agresión contra nuestro sindicato o contra nuestros afiliados.



REDUCCION DE JORNADA POR CONCILIACIÓN



LA REDUCCION HORARIA NO ES UNA CONCESION DE LA EMPRESA, ES UN DERECHO

El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores regula el derecho de trabajadores y trabajadoras a **reducir su jornada** cuando se encuentra en alguno de los siguientes supuestos: **Cuidado de un hijo menor de doce años / Cuidado de hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial / Cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo**. En todos estos supuestos existe el derecho a una reducción de jornada de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional del salario.

En relación con la posibilidad de escoger turno de trabajo o variar la jornada que se realiza habitualmente, el citado artículo 37 indica lo siguiente: **La reducción tiene que realizarse dentro de la jornada ordinaria que realiza el trabajador**. Esto es, la jornada que viene realizando el trabajador independientemente de lo que indique el contrato o del horario que tenga el centro de trabajo. **Lo relevante es el horario que disfruta el trabajador en el momento de la solicitud**.

18D HUELGA GENERAL SECTOR AERONAUTICO EN SEVILLA

La Huelga de 24 horas convocada por los sindicatos **CGT, SAT, CCOO y UGT** no sólo lo es contra la **Federación de Empresarios del Metal (FEDEME)**, sino que apunta directamente a algunas empresas de nuestro sector, que vienen aplicando **políticas salvajes** contra sus trabajadores y trabajadoras, con amenazas, sanciones y despidos. También es para reclamar una apuesta industrial por parte de los diferentes actores, políticos y económicos, que garanticen la viabilidad de los centros, a través de nuevas cargas de trabajo.

Lo es también para **garantizar el empleo estable y de calidad**, no sólo en Airbus. Si no en todo el tejido industrial aeronáutico sevillano. Y para eso, en contra de lo que defienden otros, **no nos sirven las bolsas de desempleo**.

Por tanto, somos conscientes que **nuestros motivos son, razonados y razonables**, por lo que en aras a una **ACCIÓN SINDICAL** efectiva, cuya finalidad sea conseguir los objetivos marcados y repetidos anteriormente, pensamos que hay que abordarlos a través de la unidad de acción. **Los trabajadores tenemos aún la oportunidad de unirnos**, para exigir un compromiso con el sector, sin que por ello mermen nuestras condiciones laborales con un nuevo engaño. Por ello damos las gracias a otras organizaciones con presencia en el sector, bien por su silencio o por sus soflamas, por sumar acciones el día 18 de diciembre. A estos últimos, sólo queremos decirles que en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, siempre podrán contar con la participación y saber hacer de **CGT**.



EL DERECHO A (toda) LA INFORMACIÓN

Nuestro convenio colectivo dice que **las secciones sindicales reconocidas deben recibir la información señalada en el artículo 42 del convenio**. Esta información entre otras cosas incluye planes de formación, política de RRHH, cambios de jornada y horarios, absentismo, contratación de personal, subcontratación de trabajos al exterior, jubilaciones, previsión de plantillas, concesión de excedencias, promociones, ascensos y horas extraordinarias*. Este artículo, que existe **desde nuestro primer convenio colectivo**, se ha incumplido sistemáticamente, a pesar de haberlo reclamado durante años. Aunque la información que nos llega en las comisiones de trabajo, **sea la misma que le llega al comité**, y sea suficiente para ellos, a nosotros no nos vale porque no es completa. Lo que nosotros reclamamos son **todos y cada uno de los informes que dice el artículo 42**. Si otras secciones sindicales no la quieren recibir, ese es su problema.

**La petición de horas extraordinarias no se puede considerar información, ya que no incluye el cómputo de horas/persona/año realizadas.*

Ante este sistemático incumplimiento de la antigua dirección, el pasado mes de abril **interpusimos denuncia a la Inspección de Trabajo**. En septiembre (aún pendientes de la resolución de la Inspección), conseguimos llegar a un **acuerdo verbal con la nueva dirección de RRHH** para subsanar el problema y normalizar las relaciones. Inmediatamente comunicamos dicho acuerdo a la Inspección con el fin de parar el proceso. Finalmente, la inspección, haciendo constar que existía un acuerdo verbal, resolvió que **“en virtud de lo señalado, se formula requerimiento a la empresa en materia de cumplimiento de Convenio Colectivo.”**

Aunque tres meses después **seguimos sin recibir la información solicitada**, nos mantenemos a la espera en la confianza de que la nueva dirección cumpla su compromiso y cumpla **la resolución de la Inspección**. Si en un margen de tiempo prudencial, no se toman las acciones requeridas, nos veremos obligados a volver a denunciar el incumplimiento de convenio.

UN LLAMAMIENTO PARA QUE NOS LLAMEIS

Seguramente pensáis que en nuestro sindicato, por el hecho de tener representación en el comité de empresa, estamos al tanto de todo lo que se cuece, de lo que pasa... pero por desgracia no es así. Cuando escuchéis decir a alguna persona o a algún mando que determinado asunto **“se está tratando en el comité”** o **“ya se ha informado a la parte social”**, no estéis tan seguros de que sea así. La mayoría de las veces los mandos saben mucho más que nosotros, no porque sean más listos (el cargo no lleva implícita la inteligencia), ni porque tengan una bola para leer el futuro, la explicación es que **ellos tienen línea directa con la empresa**. Por eso, en algunas reuniones de departamento se dan datos o se os informa de determinadas cosas que en muchos casos nosotros no conocemos. Ya nos gustaría a nosotros informarnos de **todo lo que pasa**. Esa era nuestra intención y por eso se llama así nuestro boletín informativo, lo malo es que esa misma pregunta **¿Qué pasa?** muchas veces la hacemos nosotros mismos y no tenemos respuesta.

En el mundillo de ciegos en el que nos movemos, el tuerto es el rey, los demás vamos a tientas reclamando **la información a la que tenemos derecho**. Desde estas páginas hacemos un llamamiento para que nos aviséis cuando observéis cualquier movimiento. **No deis nunca por hecho que en la CGT ya lo sabemos, porque no es así**. Confiamos en que la desinformación sea otra rémora de tiempos pasados y que la nueva dirección progrese adecuadamente en **transparencia**, una asignatura pendiente que otros no lograron superar.



Este es un medio de comunicación abierto, libre y plural. Agradecemos una vez más, vuestras cartas, comentarios y colaboraciones que enriquecen la participación y dan sentido a este boletín.

CGT@herouxdevtek.com <http://e-sindical.es/cgt-cesa.es/> [Twitter @CGT_CESA](https://twitter.com/CGT_CESA)