



# Confederación General del Trabajo

## Lanaren Konfederakunde Nagusia

Sección Sindical de C.G.T. en Volkswagen-Navarra

Teléfono (exter.) 948424498 ; (inter.) 4498

[www.cgt-lkn.org/volkswagen](http://www.cgt-lkn.org/volkswagen) [cgt@vw-navarra.es](mailto:cgt@vw-navarra.es)

## Protocolo de reubicaciones. ¡Más de lo mismo!

En una de nuestras últimas hojas, comentando la primera propuesta presentada por la empresa para acordar un nuevo desarrollo del artículo 142 del Convenio, manifestábamos que desde ninguna perspectiva sindical es firmable un acuerdo que contenga la posibilidad de declarar “no apt@” a cualquier trabajad@r con problemas de salud, de aplicar el régimen disciplinario a quienes no realicen los puestos de trabajo asignados por el Servicio Médico, o de forzar el despido de nadie. La empresa había plasmado estas tres cuestiones en su propuesta, sabiendo igual que nosotr@s que eso nadie se lo iba a firmar.

Porque sabe que UGT y CCOO, por mucho que hayan degenerado y le estén comiendo a todas horas en la palma de la mano, no van a ser tan torpes como para adquirir una responsabilidad directa en la aplicación de dichas medidas. **Pero también porque en realidad la empresa no necesita un acuerdo sindical para aplicar el régimen disciplinario, o incluso despedir, pues para ello ya tiene la legalidad de su parte si se dan las circunstancias adecuadas. ¿O acaso ha pedido alguna vez permiso para hacerlo?**

Por tanto, estas medidas fueron puestas por la empresa en su propuesta para ser quitadas (y que no se le quite nada más), estrategia que ya hemos visto en multitud de ocasiones anteriores como parte del guion de un proceso de falsa negociación, de una farsa.

Pues así ha sido, y en esas estamos otra vez. Recogida la primera propuesta de la empresa el Comité se reúne toda una mañana para acordar un escrito en el que se insta a la empresa a retirar de su propuesta las tres cuestiones que comentamos, y a que se centre en negociar con la base del vigente acuerdo de diciembre de 2008. Un escrito con dos peticiones que en el terreno práctico a día de hoy no tienen trascendencia, pero que **CGT** apoyó para no perder más tiempo ese día.

Después, otra reunión con la empresa el jueves de la semana pasada, en la que ésta presenta una nueva propuesta en la que quita las tres cuestiones que se le pide quitar, y que no necesita, pero en la que deja, e incluso desarrolla más, algunos de los asuntos que plantea.

Así, este sorprendente hecho de que la empresa acepte sin condiciones este alarde reivindicativo de la Representación Social, que algunos considerarán un triunfo sindical, **para CGT no lo es tal, porque de ningún modo se refleja por escrito el compromiso de la empresa a no declarar no apt@s a l@s trabajador@s y a no aplicar el régimen disciplinario ni a extinguir la relación laboral. Es más, nadie salvo CGT, ha exigido que todo esto se plasme por escrito.** Y como no se plasma, la empresa podrá ejecutar tales medidas cuando reúna las circunstancias, y entonces..., ¿se hará una defensa sindical, unánime, y colectiva, de l@s sancionad@s y/o despedid@s?, ¿o se les mandará como de costumbre a que se busquen la vida y un/a abogad@? Mucho tiempo perdido estos días para llegar a ningún sitio.

Curiosamente, anteriormente a la última reunión con la empresa, UGT ya había presentado a su afiliación “su” propuesta, que es exactamente igual en un 95% a la de la empresa. Con el mismo

tamaño, muchos párrafos iguales, y los mismos errores ortográficos... Lo más parecido a un corta y pega.

Vale. Glorioso. Ya se ha acabado “la negociación”, por lo que se ve... Porque CCOO, esté o no también en el ajo, dirá amen, para no variar.

Lo que en cualquier caso está sobre la mesa (ya sea propuesta, acuerdo inminente, o como quieran llamarlo), es más de lo mismo, más de lo que venimos teniendo hasta ahora.

**Lo que pretende la empresa, y esto hay que dejarlo muy clarito, porque lo ha repetido hasta la saciedad, es conseguir un acuerdo centrado únicamente en l@s trabajador@s especialmente sensibles que le están generando problemas con la reubicación.**

**Porque en su borrador (y en el de la UGT), no se habla de nada de lo que se tiene que hablar, porque no se quiere reconocer el problema de salud que tiene esta plantilla, ni su alcance, para así tampoco tener que buscar su origen (que se sabe perfectamente cual es...), y no tener que tomar las medidas lógicas para empezar algún día a solucionar la situación.**

Efectivamente, existe un problema con las reubicaciones. Pero **ese problema no puede focalizarse en unos pocos casos de trabajador@s en los que cualquier intento por adecuarles un puesto de trabajo ha sido un fracaso, como resultado de no hacerlo con todas las garantías que requiere un proceso de reubicación**, sin olvidar el derecho a Consulta que asiste a los Delegados de Prevención.

**Para CGT, cualquier acuerdo que se alcance en este terreno debe conllevar la solución del problema en su origen, bajo la premisa del más estricto cumplimiento de la legalidad vigente en materia de prevención. Por eso no contemplamos un acuerdo que intente solucionar unos casos puntuales, mientras seguimos teniendo un “foco infeccioso” que nos sigue generando cada vez más casos.**

Por tanto, es necesario partir de un adecuado procedimiento de evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo, con métodos de evaluación que cumplan con los criterios que marca la legislación vigente, y que en base a la misma, aporten confianza sobre sus resultados.

Para CGT, no se debe hacer ningún tipo de distinción respecto a l@s trabajador@s especialmente sensibles. Cualquiera que tenga esa condición, debe ser objeto de un proceso de reubicación adecuado, teniendo en cuenta lo reflejado en los informes médicos y sentencias, y un correcta evaluación de riesgos específica para cada caso.

Pues no. La empresa y la UGT quieren seguir como hasta ahora, otorgando todo el poder y las decisiones al Servicio Médico, para que éste siga reubicando a su bola, mirando el ordenador, pasándose los informes médicos por la entropierna, faltando a la verdad de manera deliberada sobre los mismos, incumpliendo la legalidad, etc., etc.

**Un Servicio Médico que es uno de los responsables de esta situación. Un Servicio Médico cuyo responsable no está en la cárcel porque nos dimos cuenta tarde de que había entrado en nuestros historiales médicos de la red sanitaria pública. Vamos, “de mucho fiar”.**

En definitiva, que quieren aparentar un cambio para que todo siga estando igual. La conocida estrategia de “*El Gato Pardo*”.

Ante esta situación, y como todos nuestros problemas van a continuar sin solucionarse, e incluso aumentando en número y empeorando, CGT tiene previsto registrar una convocatoria de **Huelga Legal para el próximo día 27 de junio de 2014**, de cuyos términos informaremos más adelante.

**SALUD.**

Landaben, 18 de Junio de 2014.