



HISTORICA VICTORIA JURIDICA DE C.G.T.

O pasado día 13 de Febrero de 2018 la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a la vista de los presentes autos pendientes de recurso de casación contra la sentencia de la Sala de lo social de la Audiencia Nacional, recurso presentado por C.G.T. y al que se han adherido U.G.T. y CC.OO.

Tiene dictaminado el siguiente F A L L O:

Por todo lo expuesto, en nombre del Rei y por la autoridad que le confiere la Constitución esta sala ha decidido:

1. Que debemos estimar y estimamos el recurso de casación formulado por el letrado D. Diego de las Barreras del Valle en nombre y representación de la Confederación General del Trabajo, al que se han adherido la Federación de servicios de la Unión General de Trabajadores y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 13 de Julio de 2016, en actuaciones nº 123/2016 que casamos y anulamos.
2. Que estimando, como estimamos la demanda, debemos declarar y declaramos que el día inicial para o disfrute de los permisos regulados en el art. 28-1 apartados a), b) y d) , del Convenio Colectivo Estatal de Contact Center, cuando el hecho causante se produzca en día feriado, debe ser el primer día laborable que le siga.
3. Sin costas.

COMO ACTUAR EN CASO DE QUE LA EMPRESA QUIERA "CAMUFLAR" UN ACCIDENTE LABORAL

QUE HACER SI TE HACES DAÑO EN EL TRABAJO, VAS AL BOTIQUIN O AL SERVICIO MEDICO DE LA EMPRESA Y TE MANDAN PARA CASA CON "PERMISO RETRIBUIDO".

Compañeros/as: Desde la C.G.T. hemos detectado que estos casos se vienen produciendo muy frecuentemente. Vamos a poner un ejemplo: Estás en tu puesto de trabajo y sufres un tirón en el hombro al hacer un movimiento en una operación de dicho puesto de trabajo. Pides un desplazamiento al encargado para ir al Servicio Médico, este te hace el desplazamiento para que puedas ir, (*GUARDATE UNA COPIA*). Una vez en el Servicio Médico, te atienden y te ponen una pomada o un calmante para que te alivie el dolor, finalmente te dicen que te vayas tres días para casa para descansar con un **PERMISO PAGADO**, sin baja médica.

¿QUÉ DEBES HACER?

1. Pedir el parte de accidente a tu jefe o encargado.
2. Parte de atención en el Servicio Médico de la empresa.

SI NO TE DAN LA BAJA Y TE MANDAN A CASA CON "PERMISO PAGADO":

- a) Acudir a tu Médico de Cabecera y pedir la baja por contingencias comunes. Explicando al médico que has sufrido un accidente laboral, para iniciar así el cambio de contingencias.
- b) Acudir al INSS y solicitar un cambio de contingencias, aportando la documentación que te den en la empresa (parte de accidente del jefe y parte de atención del Servicio médico de la empresa) y el parte de baja de la Seguridad Social.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE HACER TODO ESTO?:

Básicamente porque dependiendo de la lesión, si no queda constancia documental de que el origen es laboral y posteriormente se agrava o has de coger una baja, no vas a poder demostrarlo. Es bueno guardar toda esta información por si en un futuro tu lesión se agrava, no te dan la baja y quieres reclamar.



QUE INTERES TIENEN LAS EMPRESAS Y MUTUAS EN NO RECONOCER EL ACCIDENTE COMO LABORAL

Cuando algún trabajador/a sufre un daño en su puesto de trabajo, la empresa está obligada a revisar la evaluación del riesgo y las medidas preventivas de ese puesto de trabajo, con el fin de evitar que vuelva a suceder.

Al ocultar los accidentes de trabajo y las consecuencias que estos tienen para los trabajadores/as, las empresas se libran de tener que revisar las medidas preventivas de los puestos donde se producen accidentes de trabajo o donde se causa la enfermedad laboral; de esta manera no tienen que invertir en modificar esos puestos de trabajo.

Al maquillar los datos de siniestralidad, se libran de posibles seguimientos que la inspección de trabajo realiza a empresas de alta siniestralidad. Como no se reconoce que tu trabajo te ha generado ese problema de salud, no se investigarán las causas ni se tomarán medidas preventivas para evitar que vuelva a sucederte a ti o a otro trabajador/a.

Las empresas y mutuas con ello trampean las estadísticas, camuflan los casos de accidentabilidad y son bonificadas económicamente por la administración pública. Por otro lado, al no reconocerse los problemas de salud derivados del trabajo, no se valora adecuadamente su importancia real, ni serán visibles para la sociedad. Muchas de estas situaciones terminan en una baja que se deriva al sistema público, conllevando con esto un coste que supone millones de euros, los cuales salen de nuestros impuestos, cuando en realidad dicho coste debería ser empresarial.

ACUERDOS SOBRE INDUSTRIALIZACION 2018

A finales del año 2017, se firmaron unos acuerdos sobre Industrialización para el presente año 2018, por parte de la mayoría del Comité de Empresa, entre los acuerdos estaba el calendario para 2018, que reparte la jornada anual de 1.705 horas entre todo el año resultando un excedente de 10 días de adecuación de jornada que se repartirán como años anteriores en función de las exigencias del programa de producción.

Otro de los acuerdos es el del 4º Equipo o Equipo de fin de semana. Este cuarto Equipo va a estar supeditado como todos los acuerdos que propone la Dirección al programa y volumen de producción. Pero destacar de este acuerdo la fase transitoria que establece para los trabajadores/as que sean contratados para este 4º Equipo, que es la de acoplarlos al turno de noche pero sólo las noches del viernes y sábado.

Otro acuerdo es de Gestión de la actividad, este acuerdo tiene en cuenta el remanente de jornadas del ERTE pactado el año pasado y que tiene vigencia hasta el 31 de marzo del presente año 2018 y el desigual reparto de la actividad productiva durante el año, para los trabajadores/as que hubiesen agotado el saldo negativo de su bolsa de horas plurianual, las jornadas no laborables que pudiesen fijarse hasta dicha fecha se gestionarán por cuenta del ERTE en primer lugar. Ello será así, salvo que el trabajador o la trabajadora interesados solicitasen que se aplique una ampliación extraordinaria de dicho saldo negativo de la bolsa de horas, con el tope de diez días, para ser recuperado durante el año, bien con actividad compensatoria, bien aplicando días de reducción, permiso individual o similares. Si finalizado el año no se hubiese recuperado la actividad, se aplicará el descuento por diferencia.

Desde la Sección Sindical de la C.G.T. después de valorar dichos acuerdos, entendemos que una vez más los/las trabajadores/as perdemos derechos y se ve incrementada nuestra precarización frente a los planes de la Dirección de nuevos programas de industrialización que suponen más ganancias para el grupo. Una vez más la mayoría del Comité de Empresa se pliega a las peticiones de la Dirección sin obtener contrapartidas que supongan mejoras para los trabajadores y las trabajadoras.

HUELGA GENERAL DEL 8 DE MARZO Y MANIFESTACIONES DE JUBILADOS EN TODO EL ESTADO

La Sección Sindical de la C.G.T. en P.S.A. Peugeot-Citroën, valoramos muy positivamente tanto la Huelga General del 8 de marzo, donde miles de trabajador@s pararon y se movilizaron por superar esas desigualdades como las multitudinarias manifestaciones de los jubilados en todo el estado español del pasado sábado día 17 de marzo, para reivindicar la subida de dichas pensiones, como mínimo, el valor del IPC, y blindarlas en la constitución. Nos parece que son dos movilizaciones obreras que marcan el resurgimiento del movimiento obrero y que invitan a los más jóvenes a coger el testigo de la lucha y de las reivindicaciones obreras.

¡UNIDOS CONTRA EL CAPITAL! ¡LUCHA OBRERA!
¡ NO NOS PARARÁN! ¡ AFILIATE A C.G.T.!