



# PASO A PASO

Organo de expresión de la Sección Sindical de la CGT en SEAT

Nº 2 / III Época Febrero-Marzo 2005

cgtseat@inicia.es

*La tierra es suficiente para satisfacer las necesidades de todos, pero no la codicia de unos pocos (Ghandi)*

## E D I T O R I A L

Desde el anterior Paso a Paso han habido situaciones muy importantes para la plantilla.

La muerte en accidente del compañero Francisco L. A., un hecho desafortunado que se podía y debía haber evitado, ha dejado al descubierto las importantes carencias en materia de Prevención de esta empresa y cómo las reclamaciones que hacemos los/as delegados/as se quedan en palabras, porque para quienes deben recogerlas, casi siempre, hay «otras prioridades».

Las protestas de los trabajador@s en la jornada de paro no deberían quedar en un acto de algarabía y de desahogo. Los sindicatos estamos obligados a tomar en serio los argumentos expuestos por gran parte de la plantilla, pero también debe quedar claro que quien mayor responsabilidad tuvo en el accidente son quienes dirigen SEAT, **porque deben garantizar la Seguridad y la Salud de todos/as nosotros/as.**

La empresa sigue con su política de externalizaciones y ahora le toca a Vigilantes, bomberos y comedores. Y lo hace usando formas coercitivas que deberían estar erradicadas de la «Nueva SEAT». **CGT nos solidarizamos con los/as compañeros/as afectados/as.** No compartimos la idea de externalizar estos servicios, puesto que esta medida no garantiza la mejora de las prestaciones y todavía **nos tienen que demostrar la rentabilidad de estos cambios.**

Mientras sigue la introducción del Trabajo en Equipo con la desconfianza de la mayoría de la plantilla, la empresa nos dio la noticia de los buenos resultados económicos del año 2004. Pese a venderse menos coches, **los beneficios netos subieron un 7,8%**, (145 MM de euros) aparte de las millonarias sumas en inversiones y amortizaciones

Ante esta noticia nos corresponde pedir explicaciones de por qué se aterroriza a la plantilla con la pertinaz campaña que se ha desarrollado, tratando de imponer la psicosis de situación de crisis, ya iniciada en las negociaciones del Convenio pasado y que tan buenos resultados le reporta a la empresa. Está claro que con los beneficios que generamos los/as trabajadores/as, lo que caben son reivindicaciones de mejoras sociales y económicas. **No puede ser que los resultados económicos sean espléndidos, y no se mejoren nuestras condiciones.**

En este contexto el 20 de febrero se votó en referéndum el Tratado de la Constitución europea. Es curioso, que aún siendo un fracaso la participación, tanto gobierno como oposición, se sienten satisfechos y dan por bueno el resultado. Esta manera de entender los resultados nos recuerda al referéndum farsa que montaron en el último Convenio de Seat. **Es triste ver cómo en todos lo ámbitos, político o laboral, quienes tienen el poder no dudan en degradar la democracia.** ¡Qué bien le va esto al poder económico! Sólo queda oponerse a tanto desvarío y en esa posición estamos la CGT, porque éticamente es la alternativa: **trabajar para hacer posible otro mundo más justo y más democrático.**

Y a todo esto hay que añadir que se firmó el pasado mes, el texto definitivo del Convenio!!, la guinda que le faltaba a este pastel envenenado para los/as trabajadores/as. Salud.

## SUMARIO

- 1 Editorial.  
*Direcciones CGT.*
- 2 La plantilla habló claro.
- 3 Trabajo en Equipo.  
*Comedores y Vigilancia.*
- 4 Un accidente que nunca debió ocurrir.  
*Datos siniestralidad laboral.*
- 5 La labor de CGT en Seguridad y Salud  
*Hoja afiliación*
- 6 Acuerdo traslado de Gearbox a Seat.  
*No a la Constitución europea.*
- 7 El TJSJ de Catalunya reconoce accidente al «síndrome del quemado».  
*Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva.*
- 8 8 de marzo  
*Reseña libros  
Crucigrama.*

## SEGUIM CREIXENT

L'augment d'afiliacions que CGT estem tenint al Baix Llobregat ha significat un increment de presència en aquesta comarca. Això ha fet necessària l'obertura de nous locals.

### NOU LOCAL CORNELLA:

Carretera d'Esplugues 46,  
08940 Cornellà de Llobregat  
Telf. 93 377 91 63 Fax 93 377 75 51  
cgtbaixll@eresmas.com

### NOU LOCAL OLESA:

Jacint Verdaguer 23  
08640 Olesa  
Telf. 93 93 778 04 93.  
(Tardes de 5 a 8)

11-M:  
CONTRA LA  
BARBARIE

## LA PLANTILLA HABLÓ CLARO, SÓLO LOS SORDOS SIGUEN IGUAL

Lo ocurrido el pasado viernes 4 de febrero, durante el paro solidario contra el accidente mortal del compañero Francisco López Artigas, ha roto en pedazos la teoría de la empresa de que la plantilla entrábamos encantados en el cuento de hadas de la "nueva SEAT".

La CGT, como sindicato asambleario que somos, entendemos que l@s trabajador@s siempre tienen el derecho democrático de expresar su opinión. Las intervenciones en dichas asambleas multitudinarias nos deberían hacer reflexionar a todos. CGT sacamos algunas valoraciones:

- Ya hemos reconocido nuestra parte de responsabilidad en la convocatoria del paro en viernes. Fue claro y contundente el sentir de la mayoría de la plantilla y por tanto no tenemos más que aceptar su dictamen.
- Algunos comentarios tenían un trasfondo de oposición al conjunto de sindicatos. Una expresión quizás de antisindicalismo. Se hablaba de los sindicatos como algo ajeno a los/as trabajadores/as, como una institución que vive a costa de la propia plantilla. CGT no nos sentimos incluidos en esta visión, pero podemos entender que compañeros/as recién ingresados/as que sólo han visto, desde la semana de integración, un tipo de sindicatos puedan pensar así y nos metan a todos en el mismo saco.
- También comprobamos el rechazo de los nuevos ingresos a un salario de miseria y a la presión de ciertos sindi-

calistas para que sea afilien aunque posteriormente no reciben la atención prometida.

- Indudablemente el paro era la respuesta contra la muerte de un compañero y por la

La Dirección de la empresa, por su parte parece estar aturdida porque su "cuento de la lechera" no es tal y la plantilla ha demostrado no ser tan sumisa como creían. Por supuesto que ya ha culpado a CGT de esta "rebelión". Sin embargo la úni-



inseguridad a la que nos llevan los ritmos de trabajo, la precariedad y la obsesión de la empresa por el beneficio. Sin embargo la realidad del día a día y la situación negativa vivida durante el convenio, surgió y se reflejó a veces por encima de la justa reivindicación contra el accidente mortal.

**La plantilla habló a su manera, pero muy claramente. Los sindicatos y sindicalistas que pretendemos representarla, hemos de escuchar y rectificar en aquello que se nos plantea con lógica y acierto.**

ca culpable del malestar de la plantilla es una Dirección que nos está llevando desde hace años por el camino de la desinformación, los rumores, las exigencias y los chantajes, como en el convenio.

**La empresa y quienes la «cogestionan» debe reflexionar y darse cuenta de que la plantilla no se puede creer las bondades de la "nueva SEAT", por mucha campaña publicitaria, de noticias, foquitos y neones que haga, si luego sufre sueldos míseros, "destajo en equipo", una abultada deuda de horas o su salud y su vida en peligro.**

# TRABAJO EN EQUIPO

En el Taller 9, ML-3, ya se han hecho varias charlas y empiezan a imponernos objetivos (los que supuestamente acuerda el propio equipo). Destacar entre estas charlas los objetivos ya marcados de Orden, Limpieza y Calidad y pidiendo mayor implicación por parte de los/as trabajadores/as. Se constata la presión por parte de los portavoces (también impuestos) para el cumplimiento de estos objetivos en el puesto de trabajo.

Respecto a Orden y Limpieza no hace falta imaginarse por donde van los tiros, una vez más piden más responsabilidad y sensibilización en la utilización de los contenedores específicos y a cambio retiran las pequeñas papeletas de los lavabos femeninos, **el objetivo principal es ir eliminando plantilla de Ramel de algunas de sus funciones** (limpieza de mesas por ejemplo).

La madre del cordero viene con

nos cuenta que la "Nueva SEAT" que nos venden tiene que ver muy poco con la democracia y la participación. Otro dato curioso que tiene que ver con todo lo anterior es la organización del equipo para ahorrar en costes, eliminación de defectos, menor consumo de guantes, cuidado de materiales, boquillas, etc.

**Esto demuestra que aquellos que venden que con el trabajo en equipo trabajaremos igual o menos, se les desmonta el invento con apenas dos de los catorce objetivos que quieren empezar a imponer.**

Desde la CGT hacemos un llamamiento a la tranquilidad y aconsejamos a todos/as seguir realizando sólo nuestras funciones habituales, según nuestra carga de trabajo. Recordarle al portavoz, supervisor o mando que sea, que la buena calidad del producto está totalmente reñida con un aumento



## COMEDORES, VIGILANTES Y BOMBEROS

Los impulsores de la «NUEVA SEAT» quizás vean anticuado que los trabajadores tengamos estos servicios, y sin demostrarnos que es más rentable externalizar los comedores, está claro que quieren eliminar más puestos de trabajo.

Nadie duda que dichos puestos de trabajo con una empresa de catering o de vigilancia serán puestos más precarios que los actuales. Aunque es importante recordar que actualmente más de la mitad del personal de Comedores son Oficiales Auxiliares, es decir, que nunca el coste de personal había sido tan bajo como es en la actualidad.

La CGT estamos en contra que se externalicen estos servicios y haremos todo lo que esté en nuestras manos para impedirlo. Nos solidarizamos con la iniciativa de recogida de firmas que los compañeros y compañeras afectados han iniciado. La CGT hemos convocado a la mayoría sindical a celebrar un Pleno de Comité para tratar este asunto. Por ahora, ni han contestado.

Animamos a apoyar a los compañeros/as afectados/as, firmando quien aún no lo haya hecho.



la calidad. La finalidad de este objetivo es la eliminación de la figura del QRK cargando, una vez más, toda la responsabilidad de la calidad y voces de fallos en manos del resto del grupo. **Es importante ver el gráfico que han puesto en los tabloneros de los grupos donde destaca por encima de todo la cuestión disciplinaria**, (en rojo y con estrellitas). Sirva esto para dar-

abusivo de la actividad y que colaborar en el proceso productivo es cosa de las dos partes. No pueden seguir cargando sobre nuestro lomo toda la responsabilidad.

**Ante esta polivalencia de funciones, es hora de retomar con más fuerza que nunca una reivindicación tan justa como la OFICIALIA DE 2ª BASICA YA!!!**

# UN ACCIDENTE QUE NUNCA DEBIÓ OCURRIR

Nuestro compañero Francisco López Artigas, operario de logística del taller 1 falleció en la fábrica donde cada día trabajamos, una tragedia horrible. Horrible es pensar en el dolor de la esposa, hija y padres por una pérdida repentina, de la forma más brutal.

Estando en su puesto de trabajo, cayeron sobre su cuerpo tres contenedores de material, más de una tonelada de la chapa que suministraba a las líneas, con su carretilla.

Nosotras/os, como víctimas que somos también, exigimos una profunda reflexión de los hechos para evitar que algo similar pueda ocurrir. No podemos asumir que fueron un cúmulo de desgraciados acontecimientos mientras se esté haciendo una política deficiente en materia de salud laboral. Los responsables de esta política contemplan la

prevención como un mero formalismo legal, su idea es combatir los riesgos tan sólo a base de curar los daños provocados.

Los tres contenedores que cayeron sobre Francisco estaban apilados en un carro que sólo llevaba dos semanas introducido en el proceso productivo. Este carro es la adaptación de uno utilizado por AUDI. Consiste en una plataforma basculante sobre cuatro ruedas donde se coloca

un contenedor. Se transporta hasta la línea y allí se inclina, accionando un pedal que desbloquea la plataforma, para colocarlo de manera que quién tenga que alcanzar las piezas del fondo tenga mejor ergonomía.

La modificación la llevó a cabo una empresa italiana con la supervisión de Procesos y supuestamente cumpliendo las normas de AUDI introduciéndose más de un centenar de estos carros. Desde el primer día las/os operarias/os reclamaron a través de

evaluación de riesgos específica.

Ahora llega el momento de analizar los hechos, de buscar dónde están los fallos y ponerse todos manos a la obra para evitar los errores. Porque en esta muerte han habido errores y deben solucionarse.

Las culpabilidades quedan para los jueces, pero el análisis de las causas y sus soluciones quedan para los responsables de los Servicios de Prevención, de Logística, el Comité de Seguridad y Salud, Recursos Humanos, Sindicatos y Trabajadores de SEAT.

Las soluciones no deben quedar en una sala de espera eterna, donde la aceptación de los gastos que comportan éstas se demoren. La retirada de los carros es sólo una medida dictada por la Inspección y no soluciona la inseguridad que han demostrado tener.

La Gestión de la Seguridad en cada uno de los puestos y en toda la cadena productiva es muy deficiente, y eso se constata porque pocos días después del accidente mortal han habido nuevos accidentes graves en el mismo área de chapistería. Si en estos momentos que estamos sensibilizados pasa esto, ¿qué sucederá cuando haya normalidad? Es fácil imaginar.



la jefatura que el carro basculaba accidentalmente cuando lo transportaban pues el tope que bloquea la plataforma saltaba con el movimiento. El Servicio de Prevención tenía pendiente aceptar esta nueva herramienta, mientras el Comité de Seguridad y Salud no tenía conocimiento de este tema.

Sin embargo, ante esta modificación del puesto de trabajo, todavía no se había actualizado su

ner.

La Gestión de la Seguridad en cada uno de los puestos y en toda la cadena productiva es muy deficiente, y eso se constata porque pocos días después del accidente mortal han habido nuevos accidentes graves en el mismo área de chapistería. Si en estos momentos que estamos sensibilizados pasa esto, ¿qué sucederá cuando haya normalidad? Es fácil imaginar.

**Rojo y Negro febrer 2005**

13/2/2005.

**Cada dia moren a Espanya més de quatre treballadors en el lloc de treball**

Cada dia moren a Espanya més de quatre treballadors en els seus llocs de treball, al mateix temps que continua la degradació del mercat laboral, ja que deu de cada onze contractes en són temporals.

Segons dades de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT), el 54% dels/as treballadors/as que van tenir un accident laboral en 2002 tenien un contracte temporal amb menys d'un any d'antiguitat, el 34% dels sinistres els van patir empleats sots-contratats i en el 21% dels casos les empreses no seguien cap sistema de prevenció.

# LA LABOR DE CGT EN SEGURIDAD Y SALUD

CGT venimos denunciando la falta de evaluación de riesgos ante cambios en el proceso productivo. Desgraciadamente nos quedamos solos en el Comité de Seguridad y Salud por lo que la empresa mantiene este grave incumplimiento legal. CGT Estamos convencidos que la integración de la actividad preventiva en todas las actividades de la empresa es la mejor arma para combatir los riesgos del trabajo. Así lo llevamos defendido en el Comité de Seguridad.

**Esto no les debe gustar a los demás sindicatos que han procedido a quitarnos un delegado de Seguridad y Salud de manera antidemocrática.**

Las reclamaciones de Seguridad llegan a los Servicios de Prevención a la espera de tomar medidas correctoras. Sin embargo pueden quedar de un año para otro. El problema es que cuando las/os trabajadoras/es reclamamos seguridad ésta cuesta dinero. Y nos duele ver que la empresa ponga menos problemas para hacerse autopropaganda en días de puertas abiertas, banquetes a socios, periodistas y personalidades relevantes.

Lo que CGT venimos exigiendo, es el cumplimiento de la ley: *cualquier actividad laboral tendrá una evaluación de riesgos previa*. También se evaluarán los

riesgos con anterioridad a cualquier modificación de las condiciones de trabajo.

Una política preventiva eficaz debe conocer las consecuencias del trabajo con la suficiente antelación para corregir desviaciones identificando los riesgos y proponiendo correcciones.

Son conocidos los riesgos generados por el apilamiento de contenedores. La medida correctora es la formación de los trabajadores en el transporte de materiales mediante el conocimiento del reglamento aplicable.

Revisar las evaluaciones de riesgos es una obligación para controlar la eficacia de las medidas. En este caso, se venía apilando de manera habitual, por lo que cuestionamos la eficacia de la evaluación realizada por la empresa y su escaso valor preventivo.

La ley obliga a planificar para ser eficaz. Hay que planificar la actividad preventiva, integrándola en la gestión de la empresa, dando la relevancia que merecen los peligros a los que estamos expuestos. Hay que potenciar la

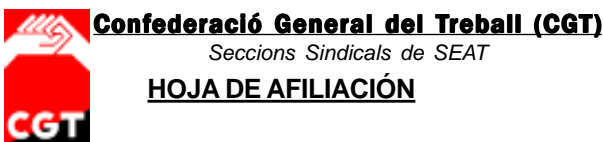
mentalidad de que debemos volver a casa sanos y que cualquier accidente menos grave es un aviso muy importante.

Potenciar también el trabajo sin prisas y bien hecho, desterrar los ritmos acelerados que socaven la calidad y el bienestar del ser humano que trabaja en cualquier área de estas fábricas. Los principios de la acción preventiva debemos hacerlos nuestros, y aplicarlos en todas las facetas



de la actividad empresarial. Nos va la vida en ello.

**Por eso la Dirección de SEAT tiene una gran deuda con la plantilla: una política en Prevención que sea prioritaria a la política de producción en cadena que hoy impera.**



N.I.S. \_\_\_\_\_ D.N.I. \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_

Apellidos \_\_\_\_\_ Nombre \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_ nº \_\_\_\_\_ Piso \_\_\_\_\_

CP \_\_\_\_\_ Población \_\_\_\_\_

Taller \_\_\_\_\_ Area \_\_\_\_\_ Sección \_\_\_\_\_ Categoría \_\_\_\_\_

Fecha nac. \_\_\_\_\_ Fecha ingreso \_\_\_\_\_

e-mail: \_\_\_\_\_

Martorell, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

**SE RUEGA RELLENAR TODO, EN LETRA MAYÚSCULA Y CLARA**

A: SEAT S.A.  
RELACIONES LABORALES Y PLANIFICACIÓN DE PERSONAL  
Autorización descuento cuota sindical vía nómina.

Fecha: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

N.I.S.: \_\_\_\_\_ D.N.I.: \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombre: \_\_\_\_\_

Muy Sres. míos:

Ruego a Udes. que a la recepción de este aviso y hasta nueva orden, se sirvan descontar de mi nómina la cuota sindical que en concepto de afiliación me corresponde abonar al sindicato:

**C.G.T.**

Cualquier modificación de esta situación deberá ser comunicada a Udes. a través del sindicato a que pertenezco.

Fdo. \_\_\_\_\_

Sus datos personales serán incluidos en un fichero automatizado de SEAT S.A. con la finalidad de descontar de su Nómina la cuota sindical. Usted puede ejercitar los derechos de acceso, cancelación, rectificación y oposición. Si usted no desea el tratamiento de sus datos con la finalidad señalada, por favor indíquenoslo por escrito a SEAT S.A. Zona Franca Sector A, Calle 2, nº 1. 08840 Barcelona, señalando claramente su nombre, apellidos y dirección. (Ley Orgánica 15/1999 de 13 de Diciembre)



## ACUERDO TRASLADOS DE GEARBOX A SEAT

En Junio del año pasado, **50 trabajadores/as de Gearbox fueron trasladados a la fábrica de Martorell** en régimen de "comisión de servicios", para paliar el exceso de MOD que, según la empresa, existía en aquel momento. Estos traslados, se acordaron por un plazo máximo de un año; 39 de los compañeros trasladados fueron los últimos Oficiales Auxiliares ingresados en la empresa, 11 fueron trabajadores más veteranos que voluntariamente solicitaron el traslado.

El 15 de febrero de 2005, otros 25 Oficiales Auxiliares fueron trasladados a Seat Martorell, esta vez por tiempo indeterminado, como avanzadilla de los 75 traslados que Seat está dispuesta a acoger durante 2005, también para paliar el exceso de plantilla.

En ambos casos **la CGT de Gearbox, autorizada por su asamblea de afiliados, firmó los acuerdos** correspondientes por una serie de motivos:

Por un lado, el preocupante **excedente de plantilla, que la empresa cifra actualmente en 220 MOD y 135 MOI-TAS** sobre una plantilla total de unos 1.400 trabajadores, a causa de la disminución de pedidos de cajas de cambio MQ200,

hoy por hoy el único producto de Gearbox, y de las que se prevén producir unas 387.000 unidades en 2005, unas 100.000 menos de lo habitual.

La progresiva disminución de pedidos ha hecho que durante 2004 la fábrica cerrase 16 días, y que hasta abril de este año se haya previsto cerrar otros 23 días, en ambos casos incluyendo los 9 días de Jornada Industrial "co-

Seat, máxime cuando **se nos insinúa la posibilidad de un ERE, y la incertidumbre sobre nuevos productos alimentan todo tipo de rumores y de temores.**

Gearbox comparte el mismo Convenio de Seat, no se toma ninguna decisión trascendente si no está previamente autorizada por su dirección, está inmersa en la misma reestructuración y, además, en un Plan de Viabilidad. A



lectivos". En abril adeudaremos, en nuestras cuentas de horas, unos 21 días a la empresa.

El hecho de que en junio de este mismo año finalice la vigencia del "acuerdo de segregación" de Gearbox y de sus "garantías" ha abierto interrogantes sobre el futuro de su plantilla, que ya deberían haber sido contestadas por

pesar de los 15 años desde la segregación decidida por la propia empresa, **los trabajadores de Gearbox somos parte de Seat, y exigimos una solución negociada de forma transparente, con Seat y con su Comité Intercentros a los problemas coyunturales que, igual que la plantilla de Seat, estamos atravesando.**

## NO A LA CONSTITUCIÓN EUROPEA

El passat 20 de febrer es va votar en referèndum el Tractat de la Constitució europea, amb una abstenció del 57,68%, amb gairebé 2,5 milions de vots No, i 971.790 vots entre blancs i nuls. Qui dirigeix l'estat i els seus aliats en aquesta ocasió, (PP, PNB, CIU i CC) ja els hi està bé els 10,8 milions de vots «Sí», amb un cens de 34,688 milions de votants. És a dir, ratificat pel 32,1% de la població.

Aquest referèndum confirma la tendència expressada en les últimes eleccions al Parlament Europeu. La pèrdua d'il·lusió de la ciutadania en aquesta Unió Europea és una manifestació evident que ens trobem davant

una greu crisi política. En aquest sentit, el resultat del referèndum lluny de resoldre la creixent distància entre la ciutadania europea i les institucions de la UE solament fa que agreujar-la.

Amb aquest resultat, el Tractat Constitucional de la Unió Europea, no té legitimitat. Quan s'exigeix consens, majories del 50% + 1, fins i tot majories qualificades en el cas de decisions de certa transcendència, no pot acceptar-se que es ratifiqui el Tractat Constitucional amb el vot favorable de menys d'un terç del cens electoral.

El govern de l'estat i les forces polítiques partidàries del SI que



representen al voltant del 90 % del Congrés de Diputats han obtingut un sonor fracàs. No han estat capaços de mobilitzar ni tant sols als seus electors/es tradicionals.

Aquesta perseverança dels polítics, a seguir el camí marcat i no atendre al missatge que ha donat la població és un signe de l'arrogància dels nostres mandatariis. Construir Europa d'aquesta manera és construir-la a esquena dels treballador@s, que no cal oblidar que som la majoria de la població.

## El TSJ de Cataluña reconoce accidente en el «síndrome del quemado»

El «síndrome del quemado» o «burn out» es un accidente laboral. El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) confirma la incapacidad permanente absoluta concedida por un juzgado de lo Social de Barcelona a una maestra cuya mutua, del colegio privado concertado en el que trabajaba, recurrió la decisión del tribunal de primera instancia. Los argumentos de la empresa consistían en que la dolencia de la maestra no era accidente laboral porque no estaba clara «la relación causal entre el trabajo y la enfermedad».

Pero, el escrito del TSJC aclara que este tipo de dolencias se alejan «del concepto de accidente» habitual que ocasiona una «lesión súbita e inesperada» y que, «por el contrario, se gestan de una forma lenta y acumulativa» aunque «se relacionan directamente con el trabajo».

«El síndrome del quemado o de agotamiento profesional» se define como «agotamiento físico, emocional y mental» motivado por «un proceso en el que se acumula un estrés excesivo por una desproporción entre la responsabilidad y la capacidad de recuperación» del empleado.

Según el tribunal, este síndrome del «burn out» ha afectado a la profesora «estando en el trabajo y como consecuencia del mismo» y le ha ocasionado «un deterioro que actualmente no le per-

mite la actividad laboral».

La sentencia rechaza asimismo la pretensión de la mutua de que se considerara que la patología de la profesora derivaba de una «enfermedad común» y que se tuviera en cuenta algunos ras-



gos de la personalidad de la afectada, como su «alto neuroticismo, escasa tolerancia a la frustración, rasgos histriónicos... y desadaptativos».

A juicio del tribunal, estos datos «no resultan determinantes» para el caso, ya que existe una

«precisa» vinculación entre la patología y el trabajo que «nadie discute», y el hecho de que la mujer «tenga una determinada personalidad en nada influye» en el caso.

La profesora, que ha sido defendida en este procedimiento por el bufete guipuzcoano Olart Abogados, estuvo de baja más de un año debido al «elevado nivel de ansiedad» que sufría y que le provocó «baja autoestima, sentimientos de incapacidad y culpa, y ansiedad extrema», entre otros trastornos, que se acentuaban «cada vez que debía reiniciar la actividad laboral, dado que los síntomas remitían en períodos vacacionales y fines de semana».

En opinión del tribunal, «ha quedado acreditado que la causa de las lesiones que padece -la mujer- provienen del trabajo desarrollado -durante 35 años- como profesora, actividad que todos los expertos incluyen en los 'grupos de riesgo' debido a las condiciones en que tienen que desarrollar su trabajo» las personas aquejadas de «burn out».

Por este motivo, el tribunal reconoce una incapacidad absoluta para continuar la labor docente y condena a la mutua a abonarle a la profesora una pensión del cien por cien de su base reguladora.

### “ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El pasado día 4 de marzo, se firmó por parte de los sindicatos CC.OO y UGT y las patronales CEOE y CEPIME, el llamado “Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva – 2005” (AINC-2005). Son ya con éste, cuatro pactos que firmados o prorrogados, pretenden desde el año 2002 dirigir y fijar los parámetros de la Negociación Colectiva en sectores y empresas.

La CGT consideramos que este acuerdo perjudica gravemente una vez más los intereses de los trabajador@s por los siguientes

motivos

- En **empleo y estabilidad** los anteriores acuerdos no solucionaron el problema, a enero de 2005 sólo el 5,6% (796.777) de los contratos registrados (15.737.340) en el INEM han sido **contratos indefinidos**.
- Contiene el aspecto de “**moderación salarial**” firmando un 2% en la subida salarial para los Convenios Colectivos de 2005, frente al 3,2% de inflación real durante 2004.
- Se fija como principio que el aumento de salarios por encima del 2% sólo es posible por mejora en la **productividad**,

concepto reñido con la “**seguridad y salud de los trabajadores**” puesto que en muchos casos será pactar el trabajo a “**destajo**”.

No es un capricho de la CGT oponerse a este AINC-2005, pero es evidente que este acuerdo sigue el camino marcado en los anteriores y **no soluciona el paro y la precariedad** en el mercado laboral mientras que permitirá **aumentar los beneficios empresariales y empobrecer los salarios de los trabajador@s** por medio de la moderación salarial pactada.

# DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA 8 DE MARZO

Es decir, de todas las mujeres de este universo. Gracias por desempeñar un trabajo, por conservar a la pareja, por ser aceptada por los hijos, por ocuparse de infinitas labores, por poseer tantos lazos creados, tantas dependencias heredadas...

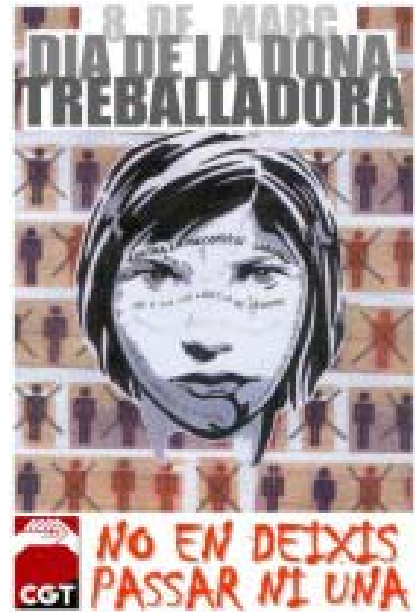
Partiendo de considerar positivamente la aprobación por el Gobierno de un Anteproyecto de Ley Orgánica para abordar de forma integral la violencia ejercida sobre las mujeres. Éste adolece de imprecisiones, carencias técnicas y omisiones de aspectos relevantes. Entre ellos, la denominación de la Ley de "violencia ejercida sobre las mujeres" y no "violencia de género". Porque condiciona el ámbito de aplicación de la ley y en gran parte el contenido de las medidas que se proponen. El concepto de "violencia de género" es el más asumido por las organizaciones comprometidas, como CGT.

Las medidas son claramente insuficientes para conseguir un cambio social en el ámbito laboral, donde más carencias técnicas hay. No se acaba de acon-

dicionar el ejercicio del derecho de adaptación o la reducción de la jornada de la trabajadora víctima de violencia. Además, es poco usual su regulación en Convenios Colectivos o acuerdo entre Empresas y Comités.

Reivindicamos que la duración de la suspensión del contrato de trabajo por 6 meses, reconocida por el anteproyecto, debería ampliarse en función de la duración de los oportunos Procedimientos Judiciales que estén en tramitación y reconocer la Representación Social y Dirección de SEAT el derecho de reserva del puesto de trabajo. siempre que la víctima lo solicite.

Por último, y en cuanto a la tutela institucional, CGT expresamos públicamente nuestro desacuerdo, sobre que el Observatorio Nacional de Violencia sobre las Mujeres, no contemple ni permita la participación de las Organizaciones Sindicales. Como tampoco se legitima para ejercitar acciones de cesación o rectificación cuando una actuación por parte de los jefes sea vejatoria o discriminatoria hacia



la mujer ya que la competencia de los Juzgados de Violencia de la Mujer queda limitada a la Instrucción y conocimientos de actos de violencia cuyo sea autor el marido o persona ligada a la víctima por una relación afectiva.

**Hemos de considerar que el acoso sexual en el ámbito laboral también debería ser tratado como violencia de Género, Judicial y Socialmente.**

## RESEÑA DE LIBROS

Miradas, ecos y reflejos..... de la utopía al zapatismo y viceversa. (Varios autores)

Este libro no es un libro al uso, quiere solidarizarse con los hombres y mujeres de Chiapas, todos los fondos que se recauden serán destinados íntegramente para apoyar el proyecto de un Hospital que el Municipio Autónomo y Rebelde Ricardo Flores Magón está construyendo en el Ejido La Culebra, selva Lacandona, Chiapas, México.

**El precio de Libro y DVD es 18 • y lo tenemos a tu disposición la Sección Sindical. Pídelo a un delegad @.**

## Crucigrama

**HORIZONTALES:** 1. Siempre manda sobre el rey. Excursión belicista eclesiástica ya en desuso. 2. Ensaladilla del este. Enseñar por la fuerza (al revés). 3. Tiene a la mayoría de la población atontada. Hay que darlo para andar. 4. Trabaja como el que más y cobra como el que menos. La infinitiva. 5. Las empresas siempre quieren más. 6. Vocales de la OTAN. Nada sin cabeza. Embrollo, follón. 7. En los coches alemanes. Si te metes un martillazo soltarás uno (al revés). 8. Si te hacen esa prueba la cagaste. Pétreo. 9. Una de arena y otra de eso (dos palabras). Nitrógeno. El artículo masculino. 10. Los dueños de esta empresa, desgraciadamente nuestra no es. Anarquía.

**VERTICALES:** 1. Militarmente, después de la maldita orden. Conocida por otro nombre. 2. Los peores puntos. Contracción gramatical. 3. De lo poco que queda gratis y encima placentero. Para algunos, la ilusión de todos los días. 4. De esta también quieren más y sin pagar. Antes del mediodía. 5. Pon una erre y no te compliques. Evitarla. 6. Tópica ciudad Mesopotámica. El primer aviador muerto. No pierdas el norte. 7. Seguro que lo puede hacer (al revés). Te llenó la cara de granos. 8. El más famoso de los submarinos y algún sindicato es de ese color. Pluraliza. 9. Una pareja. Escuchábase. 10. Ornamento. La del Indico es la peor, desgraciadamente lo vimos en fiestas.



**SOLUCIONES:**  
 Horizontales: 1. As. Cruzada, 2. Rusa, Ramod, 3. Tele. Paso, 4. Auxiliar, R. 5. Producción, 6. Ca. Adalio, 7. D. Odrala, 8. ADN, Rocoso, 9. De cal. N. El, 10. Ale- manes, A.  
 Verticales: 1. Ar. Apodada, 2. Sutura. Del. 3. Sexo, Once, 4. Calidad, AM, 5. R. Eludr- la, 6. Ur. Icaro, N. 7. Zapac. Acné, 8. Ama- lillo, S. 9. Dos. Clase, 10. Adorno, Ola.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1			■							
2					■					
3	■					■				
4									■	
5										
6			■				■			
7		■								■
8				■						
9						■		■		
10									■	

