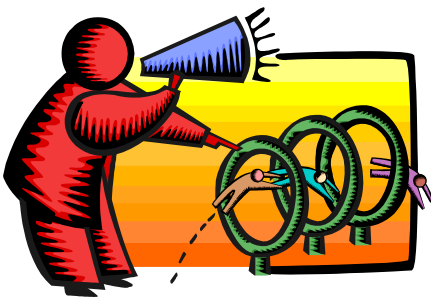


## NOTA DE LAS SECCIONES SINDICALES DE ELA Y CGT

Dados los importantes temas que vamos a tener que tratar en fechas próximas, creemos necesario hacer las siguientes puntualizaciones:

**TEMA DE PACTOS:** Debemos dar las gracias a CCOO por las valoraciones realizadas a la plataforma que ha sido aprobada por el Comité de Empresa y que se ha presentado a la Dirección de Mutua para su negociación, ya que considerar públicamente como EXCESIVAS las reivindicaciones de la plataforma, es hacer un flaco favor a los trabajadores y darle argumento a la empresa para decir NO a muchas de las reivindicaciones que nos han sido transmitidas por los propios trabajadores, máxime teniendo en cuenta que aún no nos hemos sentado a negociar. Eso se hace SOLO, cuando no se alcanzan los acuerdos, pero JAMAS antes porque colaboran con la Dirección en desarmarnos.



### **SEGREGACIÓN SERVICIOS DE PREVENCIÓN:**

Como muy bien sabéis, el pasado día 10 de junio el Gobierno aprobó el Decreto de Segregación de los Servicios de Prevención de las Mutuas y en M.V.I. este Decreto afecta aproximadamente a 100 compañeros. En nuestra opinión el Decreto solamente garantiza el mínimo que establece el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que tenemos que intentar sacar el máximo en las negociaciones que hagamos en M.V.I.

La Dirección de Mutua nos ha citado para el próximo viernes día 24 de junio de 2005 para la apertura de las negociaciones para la segregación del S.P.A. En dicha negociación estaremos los 3 sindicatos (CCOO, ELA y CGT)

### **COMISION SEGUIMIENTO CONTRATACIÓN:**

Cuando se constituyó el vigente Comité de Empresa, se decidió continuar con la forma de trabajar del anterior Comité y en la Comisión de Seguimiento de Contratación, como en el resto de Comisiones de trabajo, están representados los 3 Sindicatos (CCOO, ELA y CGT).



Hemos de agradecer a María Bodón, Delegada Sindical de CCOO, que forma parte de este grupo de trabajo, la labor realizada al haber creado una base de datos que nos permita controlar mejor todo lo referente a la contratación.

El cometido de esta Comisión es analizar la existencia de puestos de trabajo “fijos” cubiertos por personal “eventual”, de manera que podamos reivindicar su Consolidación ante la Dirección. Hemos de reconocer que la predisposición de la Dirección de Mutua viene siendo positiva a contemplar estos casos.

Con el mismo objetivo, las Secciones de ELA y CGT (anterior Comité de Empresa) en el mes de noviembre solicitamos a la Dirección de Mutua Vizcaya Industrial que ante el proceso de Segregación del Servicio de Prevención, se hiciera fijo al personal eventual que en ese momento existía, como garantía de estabilidad de futuro. En las negociaciones posteriores hemos participado los 3 sindicatos, llegando al acuerdo de hacer “fijos” a todo el personal eventual que prestaba servicios en el Servicio de Prevención al 31 de Diciembre de 2003.

En ELA y CGT pensamos que con estas herramientas y valorando positivamente la receptividad de la Dirección en este campo, estamos consiguiendo un volumen de empleo estable **MUY SUPERIOR** a lo que puede ser habitual en cualquier otra empresa y de ello nos sentimos orgullosos. Además, con la existencia de la Comisión de Contratación, estamos abiertos a que cualquier trabajador de MVI plantee la revisión de cualquier puesto o contrato y si encontramos argumentos suficientes, poder plantear el caso a la Dirección sobre su reconversión en “fijo”.

Es por todo esto, que no entendemos el comportamiento de CCOO que está difundiendo en determinados ámbitos la idea de que existen contratos en “**fraude de ley**”. Decir es fácil, lo difícil es poder demostrarlo suficientemente, por lo que las personas de CCOO si efectivamente entienden que hay contratos en “fraude de ley”, tienen 2 posibles actuaciones:

A).-Como con decirlo no sirve, deberían denunciarlo a la Inspección de Trabajo para que realice el consiguiente trámite de revisión y entrevistas. Si la Inspección RESOLVIERA que efectivamente se da algún “fraude de ley”, las personas afectadas podrían hacer valer su derecho a puesto fijo, interponiendo la correspondiente Demanda Individual ante el Juzgado de lo Social, apoyándose en la citada Resolución de Inspección.

B).-Utilizar su presencia en la Comisión de Contratación de nuestro Comité de Empresa para CON LOS ARGUMENTOS NECESARIOS, evidenciarlos al resto la situación y poder así, hacer valer el compromiso de la Dirección de atender estos casos y efectivamente convertirlos en “fijos”.

Es por esto, que nuevamente tenemos que calificar el comportamiento de las personas que representan a CCOO como de “protagonismo estéril”. En algo tan importante como la estabilidad del empleo, maniobrar en pro de un “aparentar” y crear un ambiente enrarecido, sólo es posible en una ética sindical en la que lo prioritario son las siglas y no las personas.

Queremos insistir en lo importante para nosotros: Tenemos unas herramientas colectivas para abordar la consolidación de los contratos eventuales. Herramientas que se han demostrado transparentes y eficaces y que vienen dando frutos que para sí los quisieran en cualquier otra empresa. Si cualquier persona o colectivo, entiende que existen puestos de carácter fijo, cubiertos hoy por personal eventual, las personas que integramos la Comisión de Contratación y que no somos “infalibles”, ESTAMOS ABIERTOS A ESTUDIAR CUALQUIER CASO QUE VEAMOS O SE NOS PRESENTE y, de encontrar argumentos suficientes, podremos plantearlos convenientemente a la Dirección para buscar una salida puntual y positiva

Bilbao, 22 de junio de 2005.