

La Sección

Boletín de la Sección Sindical de CC.OO. de Getronics # Número 5 # Febrero de 2004

A menos de un mes de la negociación del Convenio 2004

Hay que mejorar el clima laboral

Pensamos que en las relaciones entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores, la DENUNCIA ante la Inspección de Trabajo o cualquier otra instancia administrativa o judicial debería ser el último recurso. Sin embargo, esto no parece importarles a nuestra Dirección, ajena a la creciente y triste familiaridad que va adquiriendo Getronics tanto en la Inspección como en el SMAC, donde las "epidemias" de despidos disciplinarios ya le han creado una fama un tanto embarazosa. Será que han encontrado una nueva y curiosa vía de publicidad.

Para CC.OO., unas relaciones laborales normales deberían guiarse por los siguientes presupuestos:

1. Se supone que la Empresa no debería incurrir en ninguna ilegalidad puesto que está en la obligación de conocer, cumplir y hacer cumplir la legalidad vigente.
2. Si desde la parte sindical se hace ver a la Dirección que la Empresa está incurriendo en alguna ilegalidad, debería solucionarla inmediatamente una vez comprobada.
3. Si dicha solución plantea algún problema a la Empresa, de índole económico, administrativo o cualquier otro, se debería abrir con la Representación de los Trabajadores una NEGOCIACIÓN para buscar la solución mejor para las partes.

Como vemos, cualquiera de estas actuaciones haría innecesaria la DENUNCIA. Y si el problema es más intrincado, la negociación con buena fe entre las partes puede conseguir una salida satisfactoria y no traumática.

Pero si la Representación de los Trabajadores detecta una ilegalidad e informa a la Dirección de la existencia de la misma, y la Empresa no solo ignora esta advertencia, sino que se niega a cualquier tipo de solución: ¿qué podemos hacer? Desde luego, CC.OO. no va a cruzarse de brazos ni hacer la vista gorda, como hacen otros, porque a partir de ese momento, nos convertiríamos en cómplices.

Por desgracia, parece que la Compañía quiere llevarnos a una judicialización de las Relaciones Laborales. Quieren señalar a CC.OO. como unos "folloneros" que lo único que quieren es montar jaleo y denunciar sin ton ni son.

Nada más lejos de la realidad. Lo que nos gustaría es no haber tenido que presentar ninguna denuncia y, más aún, no tener que volver a hacerlo en el futuro.

Todas las denuncias han sido impulsadas o respaldadas por CC.OO. En algunas hemos tenido el apoyo del resto de grupos sindicales, en otras, por el contrario, hemos tenido que ir solos. A modo de resumen estas son las denuncias presentadas en los últimos tiempos:

· Enero-2003 Denuncia por ERE encubierto: CCOO en solitario presentó una denuncia ante la Inspección Provincial de Trabajo por los despidos del penúltimo plan de "reestructuración" de Junio-2002. La Inspección en su resolución de Mayo de 2003 nos dio la razón, proponiendo una sanción a Getronics por infracción grave del Estatuto de los Trabajadores. La Empresa recurrió ante la Dirección General que desestimó en Diciembre-2003 su recurso, deviniendo firme la sanción.

· Octubre-2003. Denuncia del Comité de Madrid y de las Secciones Sindicales de UGT y CC.OO. y de los delegados de prevención, por deficiencias graves en materia de Prevención de Seguridad y Salud en Madrid. Deficiencias reiteradas que ya habían sido objeto de anterior denuncia. Se está a la espera de resolución.

· Noviembre-2003. Denuncia de las Secciones (pasa a la última página)

Las cuentas de Teófilo

Año nuevo, vida nueva parece ser el mensaje que la Dirección de Getronics quiere enviar a todos los trabajadores. De hecho, el último parte enviado por el máximo responsable de la tropa era bien explícito: "la reestructuración ha terminado".

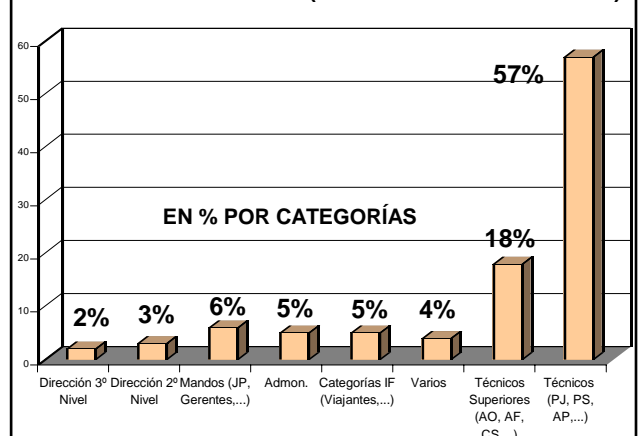
Y ya está. Pelillos a la mar. Los despedidos que Vds. despiden gozan de buena salud.

Como si aquí no hubiera pasado nada. Y no se trata de ser, tal como dice un responsable de Recursos Humanos, como Teófilo el "Necrófilo", todo el día "contando cadáveres". Se trata de informar a los trabajadores sobre lo ocurrido. Y que recordemos que tras las frías cifras del gráfico inferior, hay personas que hasta hace muy poco eran compañeros nuestros.

Más importante aún. Se trata de concienciarnos de que la historia puede repetirse y las estadísticas también, aunque las personas serán, desgraciadamente, otras.

En una reciente entrevista en el diario *Expansión* (28-1-2004), el Sr. Magarzo decía estar "harto de que Getronics sea La Cenicienta de la consultoría". Desde luego, con las continuas "reestructuraciones" que sufrimos es difícil ser otra cosa. Peor aún, como habrá que realizar un "esfuerzo", pasaremos de las 12 de la noche y, al igual que en el cuento, quedaremos convertidos en calabazas.

TOTAL DE DESPIDOS (JULIO 2003 - ENERO 2004)



Un juez legitima el uso del correo electrónico de la empresa para usos sindicales

Un juez de Barcelona ha dictado una sentencia contra la compañía Telefónica en la que critica sus actuaciones contra acciones sindicales y por la que la ha condenado a anular la sanción que impuso a un sindicalista por usar el correo electrónico de la empresa para enviar un e-mail masivo con información sindical.

Además, el titular del Juzgado de lo Social número 12, en una sentencia firme y que no puede ser recurrida, ha condenado a la compañía a que le pague el sueldo que dejó de percibir mientras estuvo sancionado por una falta laboral muy grave.

Josep Bel Gallart, --actual presidente del comité de empresa de Telefónica-Barcelona, fue sancionado por reenviar un e-mail desde el ordenador de la empresa en el que se denunciaba la actitud del presidente de la compañía, César Alierta, en la crisis de Sintel.

El juez reprocha a la compañía que sancionara al trabajador porque "aunque implicara el uso del ordenador de su puesto de trabajo para fines no estrictamente profesionales", tal uso, "no estuvo motivado por fines personales o particulares, sino eminentemente laborales y sindicales".

El fallo recuerda que el uso del correo electrónico "está implantado hoy, especialmente en una actividad propia de la telecomunicación", como a la que se dedica Telefónica, "como uno de los sistemas habituales y hasta necesarios para recibir, transmitir y, en definitiva, comunicar información".

El magistrado recrimina a la compañía porque sólo sancionó a este empleado cuando el mismo correo electrónico fue recibido y reenviado por numerosos trabajadores. Por ello, concluye que "no se desprende otro motivo" para sancionarle que no sea "el

de sus conocidas posiciones reivindicativas y de defensa de los intereses de los trabajadores".

"Cabe concluir" que fue sancionado "en base exclusivamente a la acción desarrollada en el ejercicio de su función representativa y de defensa de los trabajadores de la empresa", añade el fallo.

A principios del año pasado, los delegados y trabajadores de Sintel se dirigieron al comité de empresa de Telefónica-Barcelona para pedirles "solidaridad y ayuda" porque "todo ellos" habían pertenecido al ámbito de la misma empresa. El 17 de febrero del año pasado, se recibió un correo electrónico en la cuenta de la sección sindical de CC.OO. de la empresa en el que se recogía un comunicado titulado 'Información Sintel'.

En el e-mail se recordaba que la película 'El efecto Iguazú' --sobre la problemática social, sindical, laboral y personal de los 1.800 trabajadores de Sintel-- había sido premiada con un 'Goya' y se afirmaba que ni el Gobierno ni Telefónica habían cumplido los acuerdos.

El mensaje se difundió "ampliamente" a los trabajadores de Telefónica-Barcelona, muchos de los cuales lo remitieron a su vez a otros empleados desde ordenadores situados en distintos puestos de trabajo.

El juez concluye que "la conducta" del empleado "estaba amparada por su condición de miembro del comité de empresa en uso legítimo de su función de informar a sus representados en los temas que directa o indirectamente tuvieran o pudieran tener repercusión en las relaciones laborales, careciendo de relevancia alguna el hecho de que ello lo hiciera con el ordenador de su puesto de trabajo".

Negociación CONVENIO 2004

En los próximos días se celebrará la reunión trimestral del Comité Intercentros, tras la cual se procederá a la constitución de la Mesa de Negociación del Convenio 2004.

Tras los últimos procesos electorales, la Parte Social de dicha mesa estará compuesta por:

CC.OO. : 7 MIEMBROS.
UGT: 3 MIEMBROS
LATGES: 1 MIEMBRO
USO: 1 MIEMBRO.

Los EJES PRINCIPALES de la Plataforma de Negociación que presentará CC.OO. son los siguientes:

•**SALARIOS:** Recuperación del poder adquisitivo perdido años atrás. Inclusión de cláusula de Revisión anual y automática. Tablas Salariales para Getronics.

•**JORNADA LABORAL:** Ampliación del periodo de Jornada Continua y mayor flexibilidad.

•**SUBVENCIONES, PLUSES y DIETAS:** Clarificación y unificación de dichos conceptos. Inclusión en Convenio o sujeción a negociación de las normas de la Empresa al respecto.

•**REDACTADO del CONVENIO:** Nuevo redactado del mismo para una mayor claridad y evitación en lo posible de distintas interpretaciones.

Una vez más os invitamos a participar con vuestras sugerencias para este Convenio, que os rogamos nos remitáis al correo electrónico de esta Sección Sindical: getronics@comfia.net o bien directamente os paséis por nuestra sala para hacérmolas llegar. Estamos a vuestra disposición.



La silenciosa "reconversión" de la Banca

No es un secreto que gran parte de la facturación de las empresas de servicios informáticos se obtiene gracias a los proyectos que encarga el sector financiero. El panorama laboral que pintan las actuales políticas bancarias, se anuncia bastante pesimista dada la fiebre de contención de gastos y de exigencias de mayor productividad. Es de temer, que sus consecuencias también acaben afectando a nuestro sector.

El tono lo ha dado recientemente Alfredo Sáez, del BSCH, recomendando que la banca aproveche los bajos salarios de los países emergentes, lo que ha dado en llamar el "arbitraje global de salarios". El banquero

ilustra esta idea con algunos datos: el sueldo/hora es de 70 centavos de \$ en Brasil frente a 7 \$ en el Reino Unido.

El más claro en cuantificar este propósito ha sido el Banco Popular, que arrastra la fama de ser el banco que peor paga a su plantilla, al anunciar hace días el objetivo de la entidad de alcanzar en tres años una ratio de eficiencia del 30%. Esto es, que gastará sólo 30 euros para obtener 100 de ingresos.

La realidad es que los bancos españoles, se encuentran entre los más eficientes del mundo. Un banco español logra retener 50 euros de cada 100 que ingresa, mientras que un alemán sólo captura 20 y gasta 80. En el

camino se han quedado miles de puesto de trabajo: desde 1995, se han desprendido de una cuarta parte de su plantilla.

Pero la carrera por la productividad sigue como si de una fiebre contagiosa se tratara. Los banqueros rivalizan en registrar los costes más bajos. Así, el BBVA prejubilará este año en España a 900 trabajadores, tras eliminar 7.000 empleos en todo el mundo en el 2003.

Por el lado de las retribuciones, la situación no presenta mejores síntomas. El sueldo real de un empleado de banca es hoy más bajo que en los años 80 y ha perdido poder adquisitivo entre 1990 y 2002. Todo el mundo comenta que se ha ido a peor. Los que tienen 40 o 50 años, que han vivido otras épocas, cuentan que ahora sólo quieren prejubilarse. Además, la presión del trabajo por objetivos mina el entusiasmo profesional del empleado y, desde hace unos años, también el sueldo.

Con los procesos de bajas anticipadas, la edad media de la nueva hornada que ha sustituido a los anteriores ejecutivos ha bajado espectacularmente y, con ella, el gasto en retribuciones. Más jóvenes, mejor preparados en muchas ocasiones y peor retribuidos. En fin, el peor de los escenarios: en vez de ser los trabajadores de las empresas de servicios lo que nos acerquemos a las condiciones de los empleados de nuestros clientes, son éstos los que parecen hundirse en la oscuridad laboral que sufrimos en nuestro sector.

Al final, pagarán

El pasado 3 de febrero, la Dirección de Relaciones Laborales, envió a la representación sindical la siguiente nota. En ella se anuncia que la Compañía procederá a la regularización de las subidas en la Subvención Comida y Plus Transporte con carácter retroactivo al 1 de enero de 2003, tal como solicitó insistentemente esta Sección Sindical.

Para conocimiento general, adjuntamos el texto de la citada nota acompañada de una serie de comentarios insertados en letras mayúsculas, con objeto de resaltar que la realidad, una vez más, supera a la ficción. Y que en España, el surrealismo es costumbrismo.

Enviado el: martes, 03 de febrero de 2004 12:14

Asunto: Atrasos Ayuda comida y Plus transporte

En relación al citado tema, os quiero transmitir los siguientes comentarios:

Sobre este tema la interpretación de la compañía sigue siendo la que ha indicado hasta ahora y que consiste en que hasta el mes de septiembre se iba a abonar por el sistema antiguo y a partir del 1 de octubre con el nuevo método de pago, (INTERPRETACIÓN MUY PERSONAL DE LA COMPAÑÍA QUE NO SE SUSTENTA EN NINGÚN HECHO OBJETIVO) interpretación que ha sido avalada por compañeros pertenecientes a la mesa de negociación que participó en la negociación del citado convenio colectivo (NO TENEMOS CONSTANCIA DE TAL "AVAL", PERO SI ES ASÍ, EMPLAZAMOS A QUE LOS MENCIONADOS HAGAN PÚBLICA SU POSICIÓN). Evidentemente se abonarían los atrasos del 1,7% de todos los conceptos de los citados meses sin entrar a valorar si procedían o no (EXTRAÑA MUESTRA DE "GENEROSIDAD" CUANDO ENCIMA DE LA MESA HAY PLANTEADA UNA DENUNCIA ANTE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO POR INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO)

Esta interpretación ha sido explicada en la comisión de interpretación del convenio, indicando además las razones que llevaron a este hecho y explicando las complejidades administrativas que suponía hacer otra cosa (Y EXPONIÉNDOSE, POR NUESTRA PARTE, QUE NO ERAN ACEPTABLES LOS ARGUMENTOS DADOS POR LA COMPAÑÍA). (...)

La realidad ha demostrado que una Sección Sindical (DIGASE CLARO: LA SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO.) no participa de nuestra opinión y ha promovido una campaña desde mediados de noviembre en el sentido de abonar los atrasos desde el uno de enero del 2003 (ES DECIR, SE HA PROCEDIDO A RECLAMAR LO QUE EN JUSTICIA PERTENECE A LOS TRABAJADORES, CUMPLIENDO NOSOTROS CON NUESTRA OBLIGACIÓN).

Al final se ha creado un ambiente en relación a este tema que no propicia la cordialidad en las relaciones trabajador-empresa y que además presenta una difícil salida (¡DE DIFÍCIL NADA! DE HECHO, LA DIRECCIÓN HA "SABIDO" ENCONTRAR LA SALIDA: ABONAR A LOS TRABAJADORES LOS ATRASOS QUE LES CORRESPONDÍAN).

Por todo lo anterior, y en aras de restaurar un ambiente propicio para el desarrollo de las relaciones trabajador-empresa, la Compañía, va a proceder a revisar a todos los partes del año 2003 relativos a estos conceptos una vez que se ha terminado el año(...), y procederá posteriormente a abonar o detraer la cantidad resultante de la citada revisión (...)

*Por todo lo anterior, y en aras de restaurar un ambiente propicio para el desarrollo de las relaciones trabajador-empresa, la Compañía, va a proceder a revisar a todos los partes del año 2003 relativos a estos conceptos... **Recursos Humanos***

Todo esto demuestra dos cosas: En primer lugar, que teníamos razón. En segundo lugar, que solamente con decisión y compromiso se defienden los intereses de los trabajadores. Será por eso por lo que para algunos somos el "coco".

Solidaridad con los compañeros de NORCONTROL

En la empresa NORCONTROL del grupo Unión Fenosa, están decididos a aniquilar a CC.OO.

Hace ya aproximadamente un año desde que se inició un proceso de elecciones sindicales, despidieron a 2 afiliados de CC.OO.

Con fecha 31-12-2003 han vuelto a despedir a los delegados que salieron elegidos por CC.OO. en ese proceso electoral aduciendo finalización de obra.

Para exigir la readmisión de los compañeros se celebró una concentración de delegados el pasado día 20 de enero en la sede de SOLUZIONA - UNIÓN FENOSA.

Miembros de nuestra Sección Sindical participaron en la misma como muestra de solidaridad con los trabajadores de NORCONTROL frente a las agresiones de sus 'nordirectivos', que demuestran poco 'control' pero sí mucha afición al 'norco'.

Convenio 2004: propuestas para las trabajadoras

Desde la Secretaría de la Mujer queremos informarnos que estamos trabajando para elaborar propuestas de mejora para el Convenio Colectivo de 2004, que favorezcan la igualdad de oportunidades para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Esta igualdad pasa necesariamente por erradicar definitiva y totalmente los estereotipos que perjudican a las trabajadoras y por el respeto a la conciliación con el ámbito privado.

Avanzar en este camino es, sin duda, una manera eficaz de contribuir a los cambios sociales y a la mejora de las condiciones de trabajo en la empresa, en beneficio de la misma y de toda la plantilla.

Estamos estudiando propuestas que incorporaremos a nuestra plataforma sindical

de negociación para el convenio 2004:

·Elección del horario (jornada continua) por parte del empleado con reducciones de jornada o permiso por lactancia.

·Ampliar hasta los 10 años de edad del hijo el derecho a reducción de jornada por guarda legal.

·Extensión de los permisos retribuidos por asistencia a médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social para hijos menores de tres años.

·Habilitar el uso de cheques guardería solo para el período escolar y no obligatoriamente por año natural.

Esperemos que con el esfuerzo de todos consigamos que la meta de la igualdad real esté más cercana.

(viene de la primera página)

Sindicales de CC.OO. y UGT y de sus delegados de prevención por falta de información sobre los compañeros desplazados en centros de trabajo de clientes, lo que vulnera el Art. 64 del ET y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La Dirección ya ha facilitado parte de la información, por lo que esta denuncia podría retirarse.

· Noviembre-2003. Denuncia por ERE encubierto, de nuevo presentada por CC.OO en solitario, ante la última (hasta el momento) oleada de despidos improcedentes de finales de 2003. En este caso se hace constar la reincidencia de Getronics por esta grave infracción.

Y los acontecimientos, en estos últimos días, se están desbordando. Ante la iniciativa de CC.OO instando a la Dirección a abonar los atrasos de pluses y subvención comida incorrectamente abonados en 2003, la Empresa contesta negándose a emitir un comunicado informativo de CC.OO, vulnerando una vez más el vigente Convenio en su artículo 10.2.2. No contentos con eso, comunicaron su decisión de cortar de manera unilateral y arbitraria la subvención comida a las personas con jornada reducida. Hay que añadir que a la vez que se mostraba dispuesta a revisar los posibles errores en pluses del 2003, contraatacaba anunciando, de nuevo unilateralmente, la supresión de las "dietas dobles" que venía abonando desde siempre a los compañeros que estaban en clientes considerados de "difícil acceso".

Estas actuaciones provocaron que se decidiese presentar una nueva denuncia por parte del Comité de Madrid, secundada por CC.OO y UGT denunciando el incumplimiento flagrante del Convenio. Y de paso denunciar otros incumplimientos del Convenio que estábamos tratando de solucionar por otras vías.

Afortunadamente, el 6 de febrero, la Dirección retiró estas medidas, volviendo a la situación anterior y aplazando estos temas hasta la próxima negociación del Convenio. Nos alegramos, pero desde CC.OO. nos mantenemos firmes en nuestra posición. Si la actual Dirección continúa empeñada en enfocar las relaciones laborales con el talante de las últimas medidas, nos tendrá enfrente. Si pretende judicializar las Relaciones Laborales cerrando otros caminos, que no lo dude: en la Inspección y en los Juzgados nos encontraremos.

Formación sindical: reclamaciones de cantidad

Todos los asalariados cobramos un salario pactado. El salario, para tener sentido como tal, siempre debe estar referido a una cantidad predeterminada de tiempo o de esfuerzo, es decir, a una medida del trabajo que realizamos. No es lo mismo cobrar un euro por 10 segundos que por diez horas. No es igual cobrar un euro por saco descargado de un camión que cobrarlo por tonelada descargada.

Esto viene a cuento porque tanto si nos engañan en el trabajo/tiempo pactado como si nos defraudan en el importe, nuestro salario no se ajustará a lo acordado.

Recientemente, nuestros delegados de la sección sindical de CCOO detectaron una irregularidad a la hora de abonar los atrasos de subvención comida y plus transporte.

Ante la negativa de la Empresa a corregir sus cálculos y puestos ante la evidencia de que si dejamos que paguen incorrectamente lo acordado por Convenio estamos abriendo la puerta a que en vez de salarios cobremos 'propinas' (lo que quieren darnos por el servicio en lugar de una cantidad pactada) decidimos impulsar lo que se denomina **Reclamación de Cantidad**.

Para ello se debe proceder como sigue:

En primer lugar, se elabora un escrito detallando la cantidad y la causa que motiva la reclamación. Dicho escrito se envía a la empresa, y se exige acuse de recibo (copia sellada).

En segundo lugar, si no hay respuesta positiva y siempre antes de un año, se presenta la demanda en el SMAC. Para elaborar el escrito de demanda podéis poneros en contacto con la Sección Sindical de CC.OO. Si la Empresa sigue sin reconocer y pagar la deuda, ha llegado el momento de recurrir a los tribunales de lo Social.

Esto, que puede sonar duro, no lo es. Realmente, este tipo de reclamaciones son muy habituales dentro del mundo laboral. Lo importante es tener en cuenta que si como trabajadores hemos pedido 'de buenas' algo tan básico como es un cálculo CORRECTO de nuestro salario y no obtenemos lo que en justicia nos pertenece, debemos hacer valer nuestro derecho, porque '**Derecho que no se defiende derecho perdido**'.



comisiones obreras

Sección Sindical de Getronics

Contacta con nosotros a través de
Correo electr.: getronicscp@comfia.net
Teléfono: 91 325 13 37

Visita nuestra web:

<https://portal.es.getronics.com/sp/empresa/sindical>