



## El RINCON de la LEY

### Jornada laboral

- 2. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano **no podrán rebasar las treinta y seis horas semanales** durante el período en que la tengan implantada, salvo pacto con los representantes de los trabajadores.
- 3. En las empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realicen en cada empresa, sin superar la distribución semanal existente o la que pudiera pactarse, conforme a lo establecido en los dos apartados precedentes.
- 6. Todo **trabajador desplazado** a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al **horario del centro de trabajo de destino**, si bien **en cuanto al computo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen.**

(art.21 Jornada laboral. Convenio Colectivo Planificación)

## AFILIATE

### [Ofertas para afiliados](#)

Podréis encontrar diferentes ofertas conseguidas por la Secretaría de Servicios de CCOO.

## Editorial

### 2005 La odisea de las nuevas tecnologías

Después de unos años de "travesía en el desierto" marcados por el "pinchazo de la burbuja de las telecomunicaciones", el sector de las nuevas tecnologías comienza lentamente a despertar... [Artículo completo](#)

### Recomendamos:

[El Parlamento entierra la directiva sobre las patentes de software](#)

Europa Press

## Nuestras NOTICIAS

### "des.....Control de los Proyectos Software"

Ya desde los tiempos de nuestros abuelos (y mucho antes), cuando la gente veía que se empezaba a hacer algo mal, solían utilizar el refrán o dicho popular: "lo que mal empieza mal acaba"...

[ver más](#)

### Concentración ante la junta de accionistas de Indra

El pasado lunes, 27 de junio de 2005 a las 18:00 fue convocada una concentración de delegados y trabajadores de los diversos centros de Indra...

[ver más](#)

### Acuerdo sobre disponibilidades en Capgemini

En marzo de 2004 la Representación de los Trabajadores por medio de CCOO instó a la Compañía a regular el caos existente en lo que a regulación y pago de disponibilidades se refiere...

[ver más](#)

### Convenio 2005 Getronics

El pasado 9 de Junio se firmó el Convenio de Getronics para 2005. Ha sido un convenio difícil, donde la participación y el apoyo de los trabajadores...

[ver más](#)

### Acuerdo de subida salarial en SHS Polar

El pasado año, y tras varios de congelación salarial, el Comité logró una subida salarial para todos los trabajadores...

[ver más](#)

### Informática El Corte Inglés, S.A. no respeta el convenio colectivo

Informática El Corte Inglés, S.A., (IECISA), impone sus condiciones laborales al personal de las empresas que subcontrata, vulnerando...

[ver más](#)

### Contratos laborales irregulares

Estamos empezando a no extrañarnos por nada en el mundo laboral. Parecemos inmunizados a todo desvarío. Y lo grave es que cuando más atentos...

[ver más](#)



# conectamos



Toda la **actualidad** para los trabajadores de **Tecnologías de la Información**

CCOO.ES  
COMFIA.NET  
AFÍLIATE

Número 3 - julio 2005

[Volver a la portada](#)

## EDITORIAL

### 2005 La odisea de las nuevas tecnologías

Después de unos años de *"travesía en el desierto"* marcados por el *"pinchazo de la burbuja de las telecomunicaciones"*, el sector de las nuevas tecnologías comienza lentamente a despertar.

Durante estos últimos años, muchas empresas, y con ellas muchos puestos de trabajo han dejado de existir debido a multitud de expedientes de regulación de empleo provocados por fusiones o cierres de grandes y pequeñas compañías.

Al despertarnos de esta *"hibernación laboral"* que hemos padecido, nos encontramos con un nuevo reto, con una nueva realidad que marcará nuestro futuro inmediato: la globalización.

Este fenómeno que se nos presenta como algo inevitable, nos obliga, tanto a los profesionales de este sector como a la Representación de los Trabajadores, a dar un salto evolutivo en nuestra forma de trabajar y en nuestros derechos laborales, que permita asegurar nuestra *"supervivencia laboral"*.

Si somos capaces de establecer proyectos que desarrollen nuestra carrera profesional, que igualen salarios entre hombres y mujeres, que retengan el talento en las empresas y que concilien la vida familiar y laboral, habremos contribuido a la consolidación de nuestros puestos de trabajo, evitando la deslocalización que se avecina fruto de una feroz política de reducción de costes por la que han apostado las empresas.

Es por ello que estamos convencidos de la necesidad de dotarnos de un **nuevo Convenio** que modernice las relaciones laborales en el sector, que consolide nuestros derechos y que responda a las necesidades actuales de las Trabajadoras y Trabajadores.

Aunque el camino no va a ser fácil, estamos muy **ilusionados** con el comienzo de las negociaciones del **XV Convenio**. Se han recibido, a través de las Secciones Sindicales y de los datos de la encuesta de la página web <https://www.comfia.net/encuestanti.php>, una gran cantidad de sugerencias para incorporar al nuevo convenio.

Esperamos poder estar a la altura de las ilusiones que nos habéis transmitido y que nos continuéis apoyando en esta Odisea que va a comenzar.

Juan Carlos Marco  
Secretario General de CC.OO.  
en Atos Origin

[Volver a la portada](#)

contactar



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### “des.....Control de los Proyectos Software en Cirs Interactive”

Ya desde los tiempos de nuestros abuelos (y mucho antes), cuando la gente veía que se empezaba a hacer algo mal, solían utilizar el refrán o dicho popular: *“lo que mal empieza mal acaba”*. Y lo peor de todo es que en la mayoría de los casos se cumplía cual profecía del mismo Nostradamus.

Pues a pesar de que la mayoría de nuestros abuelos carecían de estudios universitarios y casi de estudios “a secas” ese dicho popular puede hoy en día convertirse en una “Best practice” como dicen los entendidos de la Gestión de proyectos informáticos; y es que a pesar de la cantidad de libros, seminarios, procedimientos y experiencia acumulada en esta materia los proyectos informáticos suelen acabar mal, incluso para nuestra desgracia aunque empiecen bien, y mira que eso es difícil.

Lo bueno de esta situación es que no hay un solo culpable sino que prácticamente todos los involucrados tenemos algo de culpa, algunos sin saberlo y otros con todo tipo de conocimiento de causa. Ya el tema empieza a pintar mal cuando te enteras de su existencia. Esto suele suceder en cafeterías o en el lugar donde esté situada la máquina de café.

A partir de ahí, los requisitos del cliente, los requisitos técnicos, el diseño, etc, y sobre todo la asignación de personas son una verdadera lotería, y no precisamente on-line. De manera que te puede tocar el gordo (programar, probar, viajar, seguir programando, seguir probando, conocer gente, dormir pocas horas, programar,) o una simple pedrea (viaje inesperado, hotel con ducha fría, hotel puti club, pagar los taxis a algún superior...) y además como suele suceder en esto del juego, terminas “palmando pasta”.

Esto evidentemente sólo ocurre en empresas que juegan a este “tipo de lotería” y además reparten papeletas. Lo bueno de **Cirs Interactive** es que en este aspecto es espléndida, reparte todas las papeletas inmediatamente entre algunos empleados, no todos, de esa manera les toca más, lo triste es que las papeletas son muy desagradables: cambios de requisitos hasta el último minuto sin ningún control, descontrol sobre el software instalado, falta de formación, procedimientos incompletos, planificaciones místicas y sobre todo ausencia de respeto profesional hacia los trabajadores, no se hace uso ni de la simple palmadita en la espalda.

Lo malo es que el desastre final no perjudica a la dirección o al empleado sino que perjudica a todos, incluyendo el cliente que suele ser el que menos importa y al que menos se escucha, al fin y al cabo siempre le podremos decir que la culpa la tiene Telefónica.

¿A nadie se le ha ocurrido que las cosas en Cirs Interactive van como van por estos motivos principalmente, o es que no se sabe cómo remediar estos problemas?

Solamente hay que ver que en los once meses de existencia del Comité de Empresa se ha mantenido una única reunión formal (claro, que con un burofax de por medio), no hay local para el Comité, no han dado la información requerida como exige la ley... pero bueno, esto ya lo hemos contado antes ¿no?

[Volver a la portada](#)



# conectamos

Toda la **actualidad** para los trabajadores de **Tecnologías de la Información**



CCOO.ES  
COMFIA.NET  
AFÍLIATE

Número 3 - julio 2005

[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Concentración ante la junta de accionistas de Indra

El pasado lunes, 27 de junio de 2005 a las 18:00 fue convocada una concentración de delegados y trabajadores de los diversos centros de Indra Sistemas, en la sede de Indra de Arroyo de la Vega coincidiendo con la junta general ordinaria de accionistas de 2005.

Las razones son las siguientes: las negociaciones entre la Representación de los Trabajadores y la Empresa llevan estancadas demasiado tiempo, con la negativa de la empresa de garantizar el **IPC** para todos los trabajadores y de un **convenio colectivo propio de empresa**, manifestar nuestro desacuerdo con la política de imposición unilateral en las relaciones laborales, la caída continuada de nuestro poder adquisitivo y la falta de voluntad de acuerdo para resolver estas cuestiones.

Accede al comunicado leído en la Junta de Accionistas en <http://www.comfia.net/seccion.php?num=32&modo=leer&art=2832>

[Volver a la portada](#)

contactar



## Nuestras NOTICIAS

### Acuerdo sobre disponibilidades en Capgemini

En marzo de 2004 la Representación de los Trabajadores por medio de CCOO instó a la Compañía a regular el caos existente en lo que a regulación y pago de disponibilidades se refiere. El universo encontrado no podía ser más heterogéneo, creando agravios comparativos y pagando por lo mismo cuantías distintas.

Se convocaron reuniones en la sala de la Sección Sindical de CCOO con los trabajadores, para recabar sus inquietudes, sus problemas y las posibles soluciones que de esos foros resultasen. Como la Empresa en esos momentos no estaba por la labor de negociar, hubo que tomar una postura de fuerza, informando del inicio de paros en el servicio de disponibilidades y exigiendo una revisión generalizada al alza de los importes abonados por las distintas tipologías de disponibilidades.

Empezaron las reuniones abordando un problema creciente, donde quedaba una ardua negociación a la que habría que dedicar grandes dosis de esfuerzo.

El 29 de abril de 2004 se firmó un acta de reunión entre la Empresa y las Secciones Sindicales de CCOO y UGT, el cual reflejaba, como medida transitoria para todo el 2004, el incremento de un 20% lineal sobre el bruto para todos los colectivos no regularizados en ese momento, con un tope de 340 euros a la semana. Dicho incremento se ha mantenido durante el 2005 mientras las negociaciones seguían abiertas. Esto era una medida temporal destinada a subsanar errores y poder darnos tiempo para trabajar y negociar, a la vez que los trabajadores no se veían muy perjudicados por este hecho.

A partir de aquí, se concretó un calendario de reuniones y para tratar de ser más efectivos se dividieron las negociaciones en dos mesas de trabajo, la encargada de diseñar y consensuar un Marco Regulador que abarcase todas las casuísticas existentes en la empresa referente a disponibilidades, y otra mesa encargada de detectar y compensar a aquellos trabajadores que, con la aplicación de este Marco Regulador, viesan sus ingresos disminuidos.

Las reuniones tardaron en retomarse y se alargaron en el tiempo debido a la complejidad del tema a tratar, así como la novedad que supone dentro de este sector, ya que no teníamos referencias de negociaciones de este tipo. Aun así, la empresa no realizó demasiados esfuerzos por intentar cerrar pronto las negociaciones, aunque sí por que llegaran a buen puerto, por lo que todo este tiempo se ha visto dilatado por vicisitudes ajenas a la Sección Sindical Estatal de CCOO en Capgemini, a pesar de los continuos esfuerzos realizados para acortar los plazos dentro de la negociación.

La mesas de trabajo concluyeron su labor a finales de abril de 2005. A partir de aquí, análisis de los textos por los abogados del sindicato y mínimas correcciones hasta llegar a la fecha de la firma.

Con lo que podemos decir que por fin ha concluido esta ardua negociación, y el 30 de Mayo de 2005 se plasmaron las firmas en ambos acuerdos, tanto en el Marco Regulador, donde aparecen y se definen cada tipo de disponibilidades posibles, además de cómo se abonan o las compensaciones en tiempo a que se tenga derecho. Así como en las compensaciones y cantidades a fijar en la nomina de cada trabajador que, desde la entrada en vigor de este acuerdo se vieron decrementadas.

Debemos señalar, que el esfuerzo empleado por los delgados de CCOO en Capgemini ha tenido recompensa, llegando a un acuerdo favorable para los trabajadores y trabajadoras, en el cual las cuantías económicas son iguales por realizar un mismo trabajo, sin olvidar lo importante que es regularizar situaciones de este tipo, nada fácil teniendo en cuenta de donde partíamos.



## Nuestras NOTICIAS

### Convenio 2005 Getronics

El pasado 9 de Junio se firmó el Convenio de Getronics para 2005. Ha sido un convenio difícil, donde la participación y el apoyo de los trabajadores de la empresa se ha mostrado como fundamental a la hora de acercarnos a nuestras reivindicaciones para este año. También queremos agradecer la amplia disposición de los delegados y delegadas de COMFIA cuando hemos convocado a las concentraciones que en su día teníamos previstas realizar. Una vez más, la unión hace la fuerza.

Nos hemos dejado cosas por el camino, pero también hemos conseguido ampliar beneficios y lo más importante una subida salarial que beneficia a más del 90% de la plantilla.

De manera resumida, los aspectos más importantes de este convenio son:

#### Subida salarial

- Se aplicará a todo el personal incorporado antes del 1 de enero de 2005 con salario (sueldo + trienios) igual o inferior a 42.000€ y que no haya disfrutado de subida de méritos por un importe superior al resultante de aplicar la fórmula siguiente.
- El incremento se divide en dos partes:
  1. Un 85% lineal = 590,05€
  2. Un 15% proporcional = 0,43% del salario
- Dicho incremento corresponde 2,9% de la Masa Salarial del personal incluido.

#### Calendario y Jornada laboral

- Media hora de flexibilidad al inicio y al final de la jornada pudiendo ejercerse esta flexibilidad previamente o con posterioridad al horario oficial de entrada y salida respectivamente, salvo por necesidades de atención a clientes, en cuyo caso no será aplicable.
- El periodo de jornada de verano será de 14 semanas que comenzarán el lunes más próximo al inicio del mes de junio.
- Los empleados vinculados al horario del cliente y que desempeñen su trabajo fuera de las oficinas de la Compañía, que no puedan realizar la citada jornada intensiva, y su jornada semanal durante ese periodo superara las 35 horas, tendrán un día extra de COMPENSACIÓN por cada cinco horas de exceso realizadas sobre las 35 horas semanales citadas hasta un máximo de 40 horas semanales. A partir de 40 horas, se considerarán horas extras a todos los efectos. Si el resultado matemático, al final del periodo, arroja decimales, se aproximará al número entero más cercano.

#### Plus Transporte

Para este concepto, la cantidad anual a percibir será de 920€, lo que implica que se pagará mensualmente la cantidad de 76,67€ en nómina.

#### Régimen normativo para los desplazamientos

- La solicitud de los desplazamientos que impliquen pernocta se comunicará al Trabajador con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad y, en el caso de ser al extranjero, se comunicará por escrito.
- En ambos casos, de acuerdo a la siguiente tabla:
  - Desplazamientos dentro del territorio nacional
    - Más de una semana y hasta un mes 3 días laborables
    - Más de un mes 5 días laborables
  - Desplazamientos al Extranjero
    - Más de una semana y hasta un mes 5 días laborables
    - Más de un mes 10 días laborables

#### Precio del Kilómetro

El precio por kilómetro es de 0,224€. Este precio se revisará semestralmente aplicándose las fórmulas del sector del automóvil indicadas en [www.km77.com](http://www.km77.com), tanto al alza como a la baja.

#### Actualización Cantidades Beneficios Sociales.

- Ayuda para hijos o familiares en primer grado con tutela legal discapacitados físicos o psíquicos. 3.300€
- Préstamo de Vivienda. 5.000€
- Préstamo personal. 1.005€
- Campamento de Vacaciones de verano para hijos de empleados. 430€.
- Ayuda por Nupcialidad. 200€.

#### Prevención de riesgos laborales

Nueva redacción de toda la sección para adaptarla a la legislación vigente.

#### Incorporación de Actas de Interpretación del convenio 2004

- Regulación cambio de disfrute del periodo de vacaciones por necesidades de la compañía.
- Acumulación de horas de lactancia.
- Excedencias.
- Seguro coche.
- Multas circulación.

Ha sido un trabajo intenso. CC.OO. cuenta con 7 de los 12 miembros que la parte social tiene en la mesa de negociación. Esta situación de mayoría nos obliga a ejercer la responsabilidad de preparar una plataforma, que una vez enriquecida con las aportaciones del resto de grupos de la mesa, es presentada a la Dirección. Nuestra Sección Sindical designa a los representantes de la mesa por parte de CC.OO. y prioriza la participación de delegados de todos los centros donde CC.OO. tiene representación en la empresa, así este año hemos tenido representantes de Bilbao, Barcelona-Gerona, Valencia-Castellón, Sevilla y Madrid.

No podemos terminar este comunicado sin agradecer a nuestra federación COMFIA la buena disposición y los medios necesarios que siempre tuvimos a nuestro alcance para el buen fin de estas negociaciones.

Accede al convenio completo en <http://www.comfia.net/archivos/ConvenioGES2005.pdf>



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Acuerdo de subida salarial en SHS Polar

SHS Polar, consultora perteneciente al grupo alemán SHS cuenta con una plantilla de aproximadamente 400 trabajadores. El comité de empresa de SHS Polar, fue constituido hace ahora 2 años.

El pasado año, y tras varios de congelación salarial, el Comité logró una subida salarial para todos los trabajadores de un 2,7% en el salario bruto y medio euro de subida en ayudas a comida (pasando a cobrarse 6,51 euros por día de jornada partida).

Este año 2005, concretamente el 27 de Abril de 2005, se firmó un nuevo acuerdo de subida salarial. El proceso hasta llegar a dicho acuerdo ha sido largo y lleno de multitud de desencuentros. La postura de la empresa obligó al Comité a realizar movilizaciones. Se escribió a la central en Alemania una queja oficial, se recogieron firmas, se hicieron panfletadas, se acudió al Instituto Laboral de Madrid para intentar que mediaran en el conflicto. Todo ello, informando a los trabajadores en cada paso y pidiéndoles su opinión al respecto. Hasta que por último, se realizó un paro y concentración simultáneo ante las puertas de las oficinas de Madrid y Boecillo (Valladolid).

El Comité de Empresa hizo una llamada a los compañeros, recordándoles que había llegado el momento de manifestar abiertamente su descontento. Y una vez más, la plantilla de SHS Polar dio una muestra de dignidad y coherencia laboral y salió a la calle.



Esta exitosa concentración fue seguida de cerca y apoyada por compañeros de otros comités de empresa del sector y por COMFIA, que entendían perfectamente nuestra situación. A todos ellos debemos agradecer su apoyo desde este espacio que se nos brinda. El entorno en que nos movemos es bastante agresivo y la unión nos hace mucho más fuertes.

Tras esta concentración y planificando el calendario de huelgas, la empresa abrió la negociación que, sin duda, evitó un largo proceso de movilizaciones (con la posible merma de imagen de la corporación). Y los resultados de esta negociación se materializaron en el acuerdo rubricado el 27 de abril. En este acuerdo se tiene en cuenta la diferencia salarial entre los trabajadores, y la injusticia que suponen las subidas porcentuales planas, aumentando el porcentaje de subida salarial cuanto menor es el salario bruto del trabajador. Si bien fue imposible obtener una subida totalmente lineal, este acuerdo supera al conseguido el anterior año. A la par se ha conseguido una subida de ayuda a comida algo superior a la del anterior año y con un compromiso para los siguientes que permite asegurar que la cifra de ayudas a comida no se verá congelada como ha sucedido en años anteriores.

#### Subida en salario bruto

#### Ayuda a comida\*:

Desde	Hasta	Porcentaje subida	Año	Euros/día de jornada partida
0	14.000	6,9 %	2005	7,21
14.000	17.000	5,7 %	2006	7,51
17.000	20.000	4,8 %	2007	7,81
20.000	23.000	4,0 %		
23.000	26.000	3,6 %		
26.000	29.000	3,2 %		
29.000	32.000	3,0 %		
32.000	35.000	2,8 %		
35.000	45.000	2,3 %		
45.000		1,2 %		

Posteriormente a esta subida se han abierto nuevas negociaciones de las que se han recogido frutos como la ampliación de la jornada intensiva para el presente año. Y se espera que este proceso de mejora no se detenga aquí, ya que el cumplimiento de los objetivos de la empresa y la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados no tienen por que ser asuntos mutuamente excluyentes.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras **NOTICIAS**

### **Informática El Corte Inglés, S.A. no respeta el convenio colectivo**

Informática El Corte Inglés, S.A., (IECISA) empresa de informática participada por El Corte Inglés, impone sus condiciones laborales al personal de las empresas que subcontrata, vulnerando lo establecido en los convenios colectivos. Mediante la externalización de servicios propios de la actividad de la empresa, podría estar incumpliendo la normativa vigente y, lo que es más grave, obligando a incumplirla a las empresas subcontratadas si éstas quieren mantener el contrato.

La situación del personal de empresas subcontratadas por IECISA bordeaba la cesión ilegal de trabajadores por lo que, para evitar posibles problemas, decidió trasladar a este personal fuera de sus instalaciones, haciendo que unas pocas empresas de servicios asumieran los "riesgos" de cargar con esta posible "cesión ilegal" y subcontratar, a su vez, a las otras empresas que prestan servicios para IECISA, poniendo a su disposición sus propios centros de trabajo.

De esta forma la dirección de IECISA consigue controlar una plantilla dividida en diversas empresas, aumentar la productividad, someter a las empresas subcontratadas a sus condiciones y reducir sus costes laborales.

Pero donde se demuestra que esta empresa sólo busca mantener sus condiciones a costa del posible fraude de Ley es cuando imponen a dichas empresas de servicios que, en sus propias instalaciones, las condiciones laborales sean las mismas que las que rigen en la empresa participada por El Corte Inglés. Así, en este momento, nos encontramos con centros de empresas subcontratadas por IECISA, donde los trabajadores son obligados a incumplir sus horarios de verano acudiendo a sus centros por la tarde, lo que además podría suponer un delito contra la salud de los trabajadores al estar estas personas desprotegidas ante una posible emergencia dada la ausencia de los equipos de primera intervención. Esperamos que no tengamos que acordarnos de lo que se tendría que haber hecho y no se hizo.

Es decir, IECISA se salta la Ley, obliga a saltársela a las empresas subcontratadas, olvida el Convenio sectorial y, en muchos casos, los propios convenios de empresa de algunas de estas compañías subcontratadas...

Desde CC.OO. estamos decididos a dar respuesta, con los medios legales y sindicales a nuestro alcance, a esta cultura empresarial que prima los beneficios y la reducción de costes sobre los acuerdos negociados y firmados con la representación sindical aún a costa de agredir continuamente los derechos de los trabajadores, despreciando la negociación colectiva a través de la cual mejoramos las condiciones laborales en las empresas.

[Volver a la portada](#)





# conectamos



Toda la **actualidad** para los trabajadores de **Tecnologías de la Información**

CCOO.ES  
COMFIA.NET  
AFÍLIATE

Número 3 - julio 2005

[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Contratos laborales irregulares

Estamos empezando a no extrañarnos por nada en el mundo laboral. Parecemos inmunizados a todo desvarío. Y lo grave es que cuando más atentos deberíamos estar (momentos de compras, recompras, fusiones...) es cuando más bajamos la guardia.

Desde estas "páginas" queremos pellizcaros para que nos denunciéis cualquier "cosa rara" que veáis en vuestro contrato laboral. Todo aquello que tenga el aspecto de "VER ANEXO" ya es un poco sospechoso, no tiene por qué ser ilegal, pero es sospechoso. Las empresas tienen la obligación de entregar una copia simple a la RLT de cada contratación que se hace en la empresa, pero la copia simple no suele llevar los ANEXOS y así eluden su transparencia.

En **ATOS ORIGIN sae**. nos hemos encontrado cosas como *"En el supuesto de que por su exclusiva decisión y con consentimiento de la Empresa, el trabajador decidiera cumplir su tiempo efectivo de trabajo en horarios intempestivos, ello no dará lugar a compensación adicional alguna, aun cuando las horas de trabajo se realizaran en periodos considerados nocturnos"*.

No es la única perla encontrada, hay alguna más, por ejemplo *"La jornada anual de trabajo efectivo, se distribuirá básicamente en períodos semanales de 40 horas, admitiendo no obstante las partes, por causa de necesidades organizativas libremente decididas por la Empresa, distribuciones completamente diferentes....."*.

Como veis ignoran completamente a los representantes de los trabajadores que son los que tienen potestad para pactar horarios distintos al oficial.

Pero no todos los males están en los contratos laborales. Una práctica habitual es firmar acuerdos entre la RLT y la Empresa de cara al buen funcionamiento de ésta. Pues tan habitual como firmarlos es incumplirlos. O al menos va por temporadas. En la antigua SlbSema, por buenas maneras, y tras un oscuro lapso que mejor olvidar, se había ido consiguiendo que las jornadas de verano se comenzaran a respetar, que los horarios fueran al menos compensados, que se abonaran tickets de comida en caso de ruptura de jornada de verano... Digamos que había una relativa paz social; pero tras la entrada de la nueva sabia de Atos y su **bronca social permanente**, los **incumplimientos** del Acuerdo Marco firmado a primeros de año se están generalizando. Lo que ya hemos denunciado en alguna ocasión se está volviendo a repetir: la Empresa está dejando crecer algunos reinos de Taifas y se están produciendo condiciones laborales cada vez más pintorescas que varían al capricho de algunos "reyezuelos" que, lejos de hacer un favor a la empresa, van a conseguir un incendio generalizado.

Es triste, pero estamos llegando al punto de lo que los latinos decían... *"Si vis pacem, para bellum"* (Si quieres paz, prepárate para la guerra).

[Volver a la portada](#)

contactar