

La Sección

Boletín de la Sección Sindical de CC.OO. de Getronics # Número 8 # Diciembre de 2004

Atrasos pluses del 2003 y sueldos a puro Convenio

Cerrados los dos Conflictos Colectivos

Tal y como os anunciábamos en el comunicado del pasado 1 de Diciembre, esta Sección Sindical ha llegado a un acuerdo con la Dirección de la compañía en los conflictos abiertos por "REGULARIZACIÓN ATRASOS 2003" y "SUBIDA SALARIAL 2004 PARA COMPAÑEROS A PURO CONVENIO". Con este acuerdo queda patente la determinación de esta Sección Sindical al diálogo efectivo con la compañía, siempre que se demuestren intenciones de avanzar en las propuestas iniciales.

CC.OO entiende que este acuerdo beneficia al conjunto de la plantilla de Getronics y contiene pruebas suficientes para calificarlo de aceptable.

Como muchos recordaréis, ha sido un camino largo y tedioso, lleno de dificultades y no solo por aquellos que, habida cuenta de lo que representan, tienen diferentes interpretaciones sobre lo recogido en nuestro convenio, sino por algunos "representantes de los trabajadores" que en esta ocasión se sintieron identificados con las tesis de la Dirección.....y que ahora aparecen en algún comunicado reciente (LATGES) como adalides de la justicia social faltando a la verdad y confundiendo todo y a todos. Flaco favor.....

Pese a todo ello, esta Sección Sindical estatal, con más de 130 afiliados en toda España, y con la fuerza de sus 55 delegados en los distintos comités de empresa de Getronics, ha seguido adelante en solitario con la convicción de que nos asistía la razón, y sin perder el frente de a quien representamos en esta empresa: a los trabajadores.

Aunque es bien cierto que el segundo conflicto todavía no se había comunicado al servicio de intermediación para iniciar su trámite, sin duda todos los indicios apuntaban a un nuevo conflicto colectivo que acabaría de nuevo en la Audiencia Nacional.

Una semana antes de la cita en la Audiencia por el primer conflicto, la compañía mostró interés por sentarnos, hablar y acercar posiciones. Esta Sección Sindical acepto la invitación. En dicha reunión le expusimos la necesidad de cerrar no uno, sino los dos conflictos de peso que en este momento teníamos encima de la mesa.

Tras toda una jornada de negociación, 9 de la mañana a 9 de la tarde, CC.OO NO

entendió que la última propuesta de la Dirección fuese adecuada. En la jornada del 18 de Noviembre, ya en los pasillos de la Audiencia, ambas partes llegamos a una redacción que cubría las expectativas de esta Sección Sindical.....habíamos llegado a un acuerdo. CC.OO aceptaba no seguir con su Denuncia y conciliaba antes de entrar a juicio.

El texto del acuerdo os lo hacíamos llegar en el comunicado antes mencionado y pasa por abonar las cantidades correspondientes a los atrasos de 2003, entre Enero y Febrero de 2005, SIN NECESIDAD DE RECLAMACIÓN ALGUNA. Sin duda este acuerdo gustará más o menos, pero todos sabemos que una negociación consiste en ceder para ganar. Otros (LATGES) en un acto puramente propagandístico, prefieren ahora arengar a las masas en una desesperada maniobra para ganar NOTORIEDAD, apropiándose de los medios que pusimos a vuestra disposición hace ya más de un año, y dejando todo el peso de la acción en las manos de cada trabajador....sería bueno pedir un poco de dignidad a estos señores y señoras, aunque solo sea por respeto a los compañeros y compañeras que confían en sus siglas en las pasadas elecciones del centro de Madrid, al grito de CUIDADO CON LOS SINDICATOS.

Al margen de esto último, solo deseamos que, con este acuerdo, podamos iniciar una nueva etapa de diálogo efectivo con la Dirección, al que están invitadas todas las fuerzas sindicales, para evitar situaciones como las vividas estos días, rebajando el clima de conflictividad laboral para centrarnos en propuestas constructivas que ayuden a los empleados de esta empresa a alcanzar mayores cuotas de bienestar laboral.

LOS CONVIDADOS DE PIEDRA

Jueves, 18 de noviembre. 10 de la mañana. Sala de lo Social de la AUDIENCIA NACIONAL. La escena se desarrolla de la siguiente manera: en una esquina, el Director de Relaciones Laborales de Getronics, acompañado de su letrado. En la otra, el abogado enviado por la federación estatal de CC.OO. junto con algunos miembros de la Sección Sindical de Getronics. Ambos grupos están conversando sobre el Conflicto Colectivo abierto desde hace más de un año y sopesando las posibilidades de acuerdo de última hora.

En otro grupo aparte, no se sabe citados por quien, se encuentran los "primeros espadas" de las demás fuerzas sindicales con representación en Madrid, es decir: LATGES, UGT y GTI. Sus nombres se omiten puesto que son por todos conocidos.

Ya en la fase anterior del Conflicto, en la mediación ante el SIMA, se presentaron UGT y LATGES, a petición de la Dirección, para apoyar las tesis de la misma. Suponíamos que esto no se volvería a repetir, pero lamentablemente, allí estaban de nuevo.

¿A qué venían? ¿Quien los había convocado? Desde luego que no fue CC.OO. que ya asumía que debía acudir a este Conflicto en solitario, con la excepción del respaldo en el SIMA de USO y ELA-STV.

Al final, minutos antes de la vista, se produjo un acercamiento entre la Dirección y CC.OO. que desembocó en un acuerdo "in extremis" del que os informamos en este boletín.

Y allí quedaron ellos, asistiendo a la escena, sin arte ni parte, como auténticos CONVIDADOS DE PIEDRA. ¿Qué papelón!

Ya vemos como, unos, los compañeros de CC.OO. dedican las horas sindicales a defender los derechos e intereses de los trabajadores, incluso ante los tribunales. Y como "otros" no dudan en dedicar sus horas en ir a apoyar las tesis de la Dirección. Que cada uno saque sus conclusiones.

El Corte Inglés en Getronics

Como comentábamos en un número anterior de LA SECCION, uno de nuestros clientes de renombre, EL CORTE INGLES, (en lo sucesivo ECI), acuciado por sentencias condenatorias por CESION ILEGAL DE TRABAJADORES, tomó hace meses la decisión de trasladar a todos sus subcontratados fuera de los centros de trabajo propios.

Podríamos decir que decidió "externalizar la externalización".

Para ello ha contado con varias empresas principales ("prime contractors" en su jerga), que también podríamos llamar "principales cómplices", que le han "cedido espacio" para que dichos trabajadores subcontratados fueran a trabajar a sus centros.

Una de estas "principales" es, como sabéis, Getronics.

Lo grave es que ECI pretendía que dichos trabajadores desplazados a centros de trabajos distintos al suyo siguieran realizando el horario de ECI, como si aún estuvieran allí, ignorando lo que el Convenio Colectivo Sectorial establece al respecto.

Más grave aún fue que Getronics apoyó

desde el principio esta pretensión, llegando a argumentar a esta Sección Sindical que el espacio que ocupaban estos trabajadores en el centro de trabajo de Miguel Yuste en Madrid era "un centro de trabajo de ECI" (sic).

Las más que serias dudas que CC.OO. mantenía al respecto nos llevaron a realizar una consulta ante la Inspección de Trabajo exponiendo el caso. El Inspector de turno compartió rápidamente nuestras dudas, llegando incluso a marcarnos las líneas de la denuncia a presentar si ECI y Getronics persistían en la idea.

No fue necesario, puesto que Getronics súbitamente cambió de opinión reconociendo que donde estaban los compañeros trabajando "era un centro de Getronics", y que por tanto lo que les era de aplicación era el Convenio de Getronics, incluyendo por supuesto el horario. Pero con una importante salvedad: para nuestra sorpresa, esto solo afectaba a los trabajadores de Getronics. (!!!!!).

Contentos por el avance, pero no satisfechos, esta Sección Sindical se puso en marcha para defender los derechos del resto de trabajadores, instándolos a denunciar su

situación ante las direcciones de sus empresas; y poniéndonos en contacto, a través del Sindicato, con los representantes de CC.OO. de las empresas afectadas que los tuvieran.

Como resultado de estos contactos se celebró una reunión de delegados de CC.OO. de empresas que tienen trabajadores desplazados en Getronics. De dicha reunión surgió el acuerdo de abordar de forma conjunta acciones ante las empresas contratistas, Getronics y el propio ECI.

Semanas después hemos recibido con esperanza la noticia, aun sin confirmar, de que, a partir de Enero de 2.005, ECI podría aceptar que el horario que rige para los trabajadores desplazados fuera de sus oficinas es el del centro de trabajo donde dichos trabajadores presten sus servicios. Es decir, ECI finalmente aceptaría lo que marca el Convenio. °° ECI aceptaría la Ley!!

No sabemos en qué medida hemos influido desde esta Sección Sindical y desde el sindicato CC.OO. a este posible cambio. Por poco que haya sido, es motivo de sentirnos absolutamente recompensados y satisfechos.

Demanda por cesión ilegal de trabajadores en Indra

Futuro Laboral

A causa del aumento generalizado de carga de trabajo que supondrá reducir la jornada laboral a 35 horas, la Dirección ha decidido, muy a su pesar, que no será posible de ahora en adelante, dejarles disfrutar de descansos en horas de trabajo.

En consecuencia, y para aumentar su eficacia y productividad en el trabajo, se harán reformas en todos los puestos de trabajo.

Atentamente
La Dirección



Una compañera subcontratada que llevaba varios años trabajando en Indra, ha interpuesto una demanda ante el Juzgado de lo Social, por Cesión Ilegal de Trabajadores.

La ley distingue entre cesión y contrata. La cesión de trabajadores sólo es legal a través de empresas de trabajo temporal, mientras que la contrata es el objeto propio de las empresas de servicio. Cuando estas últimas ceden trabajadores, estos pueden demandar a las dos empresas y adquirir la condición de trabajador fijo, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria.(Art. 43 del Estatuto de los Trabajadores).

El juez estima en su sentencia que en la medida que la "empresa principal organiza los trabajos a realizar y efectúe un control inmediato, directo y constante de la ejecución de la labor de los empleados de la contratista, que habrá quedado reducida a la mera provisión de mano de obra para que sea la empresa principal quien reciba los frutos de su trabajo, ejerciendo el poder de dirección que incumbe a la contratista, por lo que habrá de apreciarse que existe una cesión ilícita y no una contrata".

En base a ello el juez, en primera instancia, ha fallado a su favor. Desde CC.OO. que estuvimos en el juicio, queremos recordar a todos los compañeros subcontratados, que aquellos que quieran ampliar información, pueden pasarse por el despacho de la Sección Sindical, donde os atenderemos gustosamente.

“Aterrizas como puedas”: la norma de viajes (I)

Un convenio colectivo como el nuestro, sirve para regir las relaciones entre Empresa y Trabajador. Cualquier aspecto no considerado en él debería referirse a documentos de mayor alcance (Convenio del Sector, Estatuto de los Trabajadores...), no a textos de redacción unilateral, como son las normas internas propuestas por la Dirección de nuestra Empresa, que, en el caso que nos ocupa, se denominan "DA25.01-03 Condiciones y Gastos de Desplazamiento.doc".

¿Cómo pasar por encima de todos los acuerdos firmados? ¿Cómo pasar por encima de los convenios? ¿Cómo pisotear los derechos de los trabajadores?

Fácil: con las NORMAS.

Éstas no se consensúan. Se incluye en ellas lo que más convenga a la Dirección de la Empresa. Se pueden modificar cada vez que ELLOS lo deseen y se pueden incumplir por SU parte cada vez que lo estimen oportuno. Eso sí, a los trabajadores que no se les ocurra desobedecerlas...

Obviamente, en un convenio no puede detallarse todo. De ahí surge la necesidad de establecer normas reguladoras. Todos entendemos dicha necesidad, pero teniendo muy presente que sirven para dar forma a procedimientos que no deben, en modo alguno, sustituir a un convenio colectivo.

Por ejemplo, si en el convenio se dice que se va a pagar el Plus de Transporte y se especifica la cuantía, en esa norma se podrá indicar cómo se cobra, cual es el impreso que habrá que rellenar, quién debe firmarlo, etc... Es decir, el procedimiento administrativo. De ninguna forma, si en el convenio ya se determina en qué casos no se cobra, puede la norma ampliar esos casos a su antojo.

Esto mismo sucede en las Condiciones Especiales de Desplazamiento. En el apartado 6.12 dice: *Dichas condiciones específicas implican que el trabajador deja de percibir un importe por día de desplazamiento y en su lugar percibe una cantidad mensual por un importe máximo que se indica en el anexo y que comprende y sustituye a cualquier otro tipo de ayuda, dieta o gasto de desplazamiento.* Estas condiciones se registrarán, antes del inicio del desplazamiento en el documento "Condiciones de Desplazamiento" que se recoge en el Anexo 4."

Este concepto de "Condiciones Especiales" no aparece en el Convenio. Por esto, entendemos que un técnico desplazado, a lo que tiene derecho es a una dieta diaria, a un alojamiento y a unos gastos de locomoción (además del plus transporte, dependiendo de estos últimos) en las condiciones fijadas en el convenio. No creemos que sea una norma interna lugar para inventar conceptos que, además, sustituyen a otros que ya vienen suficientemente determinados por el convenio.

Cualquier acuerdo para cubrir los gastos de desplazamiento, en sustitución de los preestablecidos, deberá ser voluntario y sólo después de que el técnico haya echado cuentas. En muchos casos podéis estar seguros de que la cantidad máxima indicada en el anexo (1.568,64 Euros que equivalen, aproximadamente, a un mes completo de dieta con alojamiento propio) no da para mucho, máxime si incluye todo lo que dice en la norma. Y, por supuesto, siempre que esas condiciones vengan reflejadas por escrito en el documento que se indica (la mayoría de los desplazados en estas condiciones, por no decir todos, aún no han visto ese documento). Evidentemente,

esto podría dar lugar a viajes "en precario". Además, normalmente, cuando el técnico llega a la ciudad de destino, se tiene que buscar la vida para conseguir un alojamiento. Como el importe mensual es el que es, le guste o no, se ve obligado a compartir alojamiento o, en el peor de los casos, a poner dinero de su bolsillo. Y cuando la Empresa decide que ya no necesita que el técnico esté desplazado y le hace volver, ¿quién se hace cargo de los gastos (por ejemplo, la fianza que tuvo que dar al firmar el contrato)? ¿Quién paga el alojamiento durante las vacaciones del técnico? ¿Cuántos tienen que compartir la vivienda para no llegar a tener que poner dinero de su bolsillo? Para echarse a temblar.

Por otra parte, en un correo enviado por nuestro Director de RRHH para dar a conocer la ¿última versión? de la dichosa normativa, se nos recordaba que: *"Tampoco se está rellenando correctamente la columna que indica si procede descontar el Plus de Transporte o no de acuerdo a las reglas indicadas en el convenio."*

Pues bien, de acuerdo a esas reglas (Sección 4ª del Convenio 2004), NO encontramos que, si estás en condiciones especiales, debas descontar el Plus de Transporte. Es lógico: como ya hemos apuntado, el concepto "condiciones especiales" no existe en el Convenio.

Ahora bien, según el mismo correo: *"las hojas (de gastos) que no se adaptan a la norma se devolverán al remitente para que éste realice las oportunas correcciones y así evitar malentendidos."*

Es decir, si sacamos los pies del tiesto y no aceptamos la irregularidad, seremos castigados con la devolución de las hojas y dejaremos de percibir los gastos correspondientes, hasta su "correcta" formalización.

PALO AL CURRANTE Y LUJO PARA EL MANGANTE

Antes que nada comunicamos a todos los lectores los desagradables acontecimientos ocurridos el Viernes 22 de Octubre en el SCH en Boadilla del Monte. Antes que nada comunicamos a todos los lectores que desde el arranque de la Ciudad Financiera del SCH, TODO EL PERSONAL EXTERNO DE TODAS LAS EMPRESAS podía coger las rutas establecidas por el banco con consentimiento de éste. Pues bien, ese viernes, a las 13:00 horas, el responsable de Recursos Humanos del SCH envía un correo a todos los comerciales de todas las empresas externas comunicando que A PARTIR DE ESE MOMENTO, ES DECIR, A DOS HORAS VISTA DE LA HORA DE SALIDA DEL MISMO VIERNES, EL PERSONAL DE EMPRESAS EXTERNAS TIENE TERMINANTEMENTE PROHIBIDO COGER LAS RUTAS DE VUELTA. A partir de ese momento el malestar empieza a cundir entre todos los empleados (tanto personal externo como plantilla del banco). Recordar que hay rutas hasta Alcalá de Henares ó Guadalajara, es decir casi hasta 100 Km de la Ciudad Financiera, con lo cual se ha dejado a mucha gente literalmente 'colgada en medio del campo'.

Hacia las dos de la tarde, el personal externo de todas las empresas subcontratadas (así como plantilla del banco), se concentra FUERA DE LA PUERTA PRINCIPAL DE LA CIUDAD FINANCIERA para protestar ante una injusticia de tal tamaño, paseando civilizadamente sobre el paso de cebra de acceso al recinto. Empiezan a acudir guardias jurados de todos los edificios del banco, que se van encrespando con los empleados, y pronto empiezan por su parte los empujones, los insultos y demás. Pero después de una hora la situación se hace insostenible agrediendo de manera violenta a dos ó tres trabajadores, entre ellos una compañera que fue arrojada al suelo e inmovilizada por tres guardias jurados para ponerle unas esposas. Finalmente acude la Guardia Civil y la Policía, que recogen formalmente las denuncias hacia los guardias jurados por actuar de manera indebida en la calle. Por supuesto, la actitud de los guardias jurados cambia radicalmente en presencia de Guardia Civil y Policía, que acuden a amparar a un personal indefenso.

Y Botín en su despacho...

El despacho de Botín ocupa 500 metros cuadrados. Los 60 metros cuadrados, alfombrados de moqueta gris y con las paredes forradas de madera oscura, del despacho propiamente dicho son sólo una pequeña parte del impresionante complejo que acaba de estrenar Botín. La zona reservada para el presidente del Grupo Santander cuenta también con una cocina con isleta en el centro, equipada con electrodomésticos de última generación a la que tampoco falta office, zona para el servicio y un comedor de unos 45 metros cuadrados. El vestidor, de iguales dimensiones que el comedor y forrado de armarios de madera rústica, es la antesala a la zona de relax. Además de un baño completo, dos lavabos y dos duchas cilíndricas personalizadas a la altura de Botín, el banquero dispone de baño turco y de una exclusiva piscina jacuzzi de 12 metros cuadrados. La máxima atracción de la piscina, de madera y mármol, es la cascada de roca artificial que vierte sus aguas en ella. Impresionante.

La mitad de los trabajadores realizan horas extras, muchos de ellos sin cobrarlas

Casi la mitad de los trabajadores, en concreto el 46,4%, realiza horas extraordinarias y de ellos sólo el 22,3% recibe alguna compensación por este esfuerzo, según datos recogidos en la V Encuesta de Condiciones de Trabajo realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) entre más de 5.000 empleados.

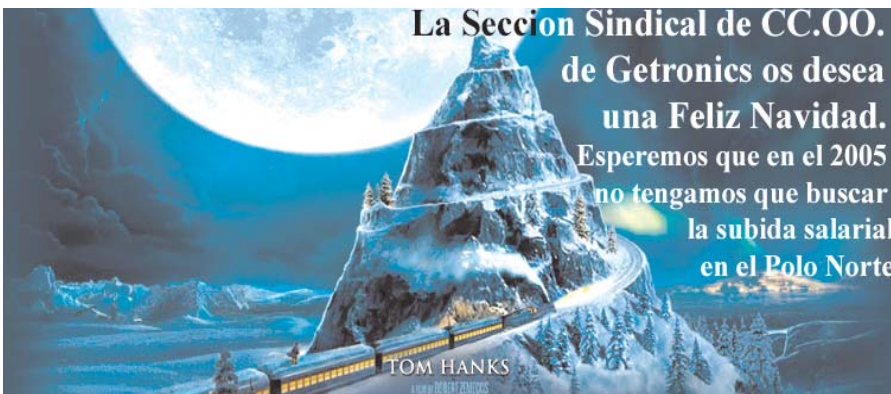
La mayor parte de los trabajadores que prolongan su jornada laboral (el 73,3%) lo hace por sobrecarga de trabajo, mientras que el 11,5% esgrime razones personales y el 6,4% alega que la realización de horas extras se debe a la escasez temporal de personal.

Un tribunal reconoce el derecho de una mujer a fijar la jornada laboral para poder cuidar a su hijo

El Juzgado de lo Social número 21 de Barcelona ha reconocido el derecho de una trabajadora a elegir la reducción de jornada laboral en función de sus necesidades para poder cuidar de su hijo y niega que la empresa pueda tener esta facultad en función de las necesidades organizativas del trabajo. La sentencia no puede ser recurrida por el tipo de materia que se plantea, al amparo de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral del año 2000.

La resolución recuerda que la reducción de la jornada "no es una concesión de la empresa", sino un derecho del trabajador en los límites establecidos por la ley hasta que el niño tenga seis años de edad. En este sentido, el juez recuerda que ese derecho laboral consiste en una reducción de jornada, que no de horario, y que la concreción horaria corresponde al trabajador dentro del respeto al mantenimiento de los turnos y horarios existentes.

La empresa pretendía que la mujer trabajase el sábado alegando que era cuando se producía mayor aglomeración de clientes en el supermercado, pero el juez lo rechaza porque el espíritu de la ley es que "el trabajador pueda reducir más jornada cuando más lo necesita en interés de la familia, y reducir menos cuando más prescindible es".



Primera reunión del Comité de Empresa Europeo de Getronics

13 representantes de los trabajadores de 8 países europeos han asistido a la primera reunión del Comité Europeo de los trabajadores de Getronics que se celebró el 15 y 16 de noviembre. Podéis encontrar el texto del acuerdo y mucha más información del Comité Europeo en nuestro nuevo website: [https://www.gettranet.com/C2/C17/European%20Works%20Council%20\(EWC\)/default.aspx](https://www.gettranet.com/C2/C17/European%20Works%20Council%20(EWC)/default.aspx)

La primera sesión se ha dedicado a conocernos los unos a los otros, las diferentes formas de participación de los trabajadores y los roles y funcionamiento de los diferentes sindicatos en los diferentes países. Se ha nombrado un comité restringido temporal compuesto por los siguientes miembros del Comité Europeo: Werner Kalkstein (representante de Alemania); Ernst Kuntz (representante de Holanda) y nuestro compañero de CC.OO. de Barcelona, Antonio Ruiz Martínez (representante de España).

Todos los participantes en el Comité Europeo subrayan la importancia de una participación real en la toma de decisiones de Getronics.

CC.OO.

Comisiones Obreras
Sección Sindical Estatal de Getronics

Contacta con nosotros a través de
Correo electr.: getronicscp@comfia.coo.es
Teléfono: 91 325 13 37 / 3446

Visita nuestra web:

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

El despido por embarazo es nulo aunque no se haga pública la gestación

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha recordado en una sentencia que los despidos por embarazo son nulos desde el inicio de la gestación aunque la trabajadora no haya comunicado su estado al empresario. El fallo, que anula la resolución contraria de un juez de lo Social de Madrid, ordena la readmisión en la empresa de una trabajadora embarazada al estimar el recurso que presentó.

La primera sentencia confirmó en 2003 la improcedencia del despido, pero no su nulidad, permitiendo a la empresa el pago de una indemnización de 5.394 euros a la trabajadora. La decisión del juzgado declaraba probado que la mujer, que llevaba trabajando en la compañía desde 2001, fue despedida en septiembre de 2003 alegando la empresa "la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento en el trabajo". La sentencia también explicaba que la mujer estaba embarazada de unas catorce semanas, y que ninguno de sus compañeros conocía su estado, a excepción de su hermana, quien era superior directo de ella en la empresa.

Ahora, el TSJ ha señalado que el legislador, al regular la nulidad del despido por gestación en el Estatuto de los Trabajadores, "ha querido que sea indiferente que el empresario conozca o no el embarazo".

Doctrina reiterada. La nulidad de los despidos de trabajadoras embarazadas es una doctrina ya consolidada en numerosas sentencias. En octubre de 2001, por ejemplo, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) declaró discriminatorio por razones de sexo el despido de una mujer embarazada que había sido contratada por el Ayuntamiento de Algeciras a tiempo parcial y se le había ido renovando el contrato cada tres meses, sin solución de continuidad, hasta cuatro veces, por lo que lo declaró nulo.