

EN ESTE NÚMERO

*Reforma Laboral: aniquila convenios
No se puede absorber la antigüedad
Salario real en copias de contratos
Desasignación / Igualdad / Traslados
Baja laboral estando de Vacaciones
HUELGA GENERAL*

La Sección

REFORMA LABORAL:

SENTENCIA DE MUERTE A LOS CONVENIOS

El pasado 7 de julio, y tras el trámite parlamentario oportuno, se publicó el texto definitivo de la reforma laboral.

Las modificaciones operadas sobre el texto del Real Decreto Ley de febrero han empeorado sustancialmente su contenido y los trabajadores tardaremos poco en comprobar sus nefastas consecuencias.

La reforma laboral ha puesto en bandeja a los patronos la posibilidad de acabar con los convenios actuales: simplemente esperando a que llegue el próximo 7 de julio de 2013. Ese día nadie puede garantizar que no vayan cayendo, uno tras otro, todos los convenios que hayan sido denunciados y que actualmente están en vías de "negociación".

En nuestro caso nadie puede garantizar que no decaigan tanto el Convenio Sectorial de las TIC, bloqueado indecentemente por una patronal impresentable, así como el Convenio de Empresa TES 2009-2011, ante el actual bloqueo de mesa por la enorme distancia que nos separa de las propuestas de "derogación" que la Dirección nos ha presentado.

A partir del 7 de Julio de 2013, si no ponemos remedio antes, todas las condiciones de trabajo que hemos venido disfrutando gracias a estos convenios se considerarán derechos INDIVIDUALES.

¿Y qué quiere decir esto? Sencillo, que podrán ser modificadas unilateralmente por el patrono con cierta facilidad.

Pero, ¿Cómo? La reforma laboral ha establecido que si existen ciertas condiciones que impiden a la compañía ser más competitiva o productiva, esta puede proceder a cambiar estas condiciones INDIVIDUAL o COLECTIVAMENTE.

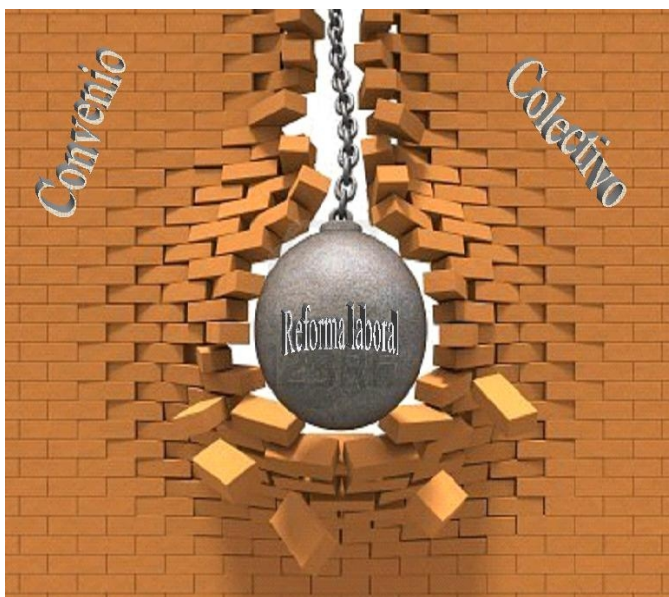
Entre estas condiciones a eliminar o modificar podrán estar: horarios, jornadas de verano, viernes tarde, festivos convenio, dietas, guardias, salarios, pluses, complementos de enfermedad, etc.

Para las INDIVIDUALES solo será necesario un preaviso al afectado/a con 15 días de antelación y para las COLECTIVAS un periodo de consultas de 15 días con la representación sindical, pero sin necesidad de llegar a acuerdos para poder APLICAR la modificación o eliminación de la condición.

En definitiva, esta reforma laboral nos deja a los pies de los caballos sin permitirnos defensa alguna, y con dos opciones: tragar o coger una indemnización de 20 días por año con un tope de 9 meses y marcharnos al INEM.

Desde esta perspectiva de LIQUIDACIÓN de CONVENIOS, desde CC.OO. en TecnoCom estamos apostando decididamente por un Convenio de Grupo, que nos permita rescatar aquellas condiciones que consideramos prioritarias.

No obstante y como siempre hacemos, si llegáramos a algún principio de acuerdo, pondremos a vuestra disposición, a través de una consulta general, la ratificación del mismo.



NUEVO VARAPALO A LA ABSORCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD EN EL SECTOR TIC

El Tribunal Supremo ha dictado sentencia a favor de los trabajadores de Capgemini, que habían denunciado la absorción de la antigüedad y de los incrementos salariales debidos a subida de categoría profesional.

Esta sentencia se une, y de hecho se basa, en la que se dictó en abril contra Atos Origin por el primer motivo: absorción de la antigüedad.

Ahora, el Tribunal Supremo no solo ratifica la anterior, sino que añade un nuevo componente: los incrementos debidos a subida de categoría.

Con esta jurisprudencia, todas las empresas del sector TIC tendrán que dejar de absorber estos

conceptos o, de lo contrario, con toda seguridad, perderán los juicios de aquellos que lo reclamen.

¿En qué afecta esto a TecnoCom? De forma directa y frontal. Os recordamos que CCOO presentó demanda en la Audiencia Nacional en representación de los trabajadores(as) de TecnoCom Telecomunicaciones y Energía (TTE) por lo que entendíamos absorción ilegal de la antigüedad. Si bien inicialmente dicha demanda fue desestimada, ahora el recurso interpuesto ante el Supremo, dados los precedentes antes citados, obtendrá un resultado favorable con toda probabilidad.

Os mantendremos informados(as)

LA EMPRESA NO INFORMA LOS SALARIOS REALES EN LAS COPIAS BÁSICAS DE LOS CONTRATOS

Para garantizar la validez y cumplimiento de los mismos, la empresa debe entregar a la representación legal de los trabajadores (RLT ó comités) una copia (denominada "básica") de todos los contratos que se firman (con esporádicas excepciones). Dicha copia contiene todos los datos del contrato excepción hecha de datos de carácter personal.

En diferentes correos que nos enviasteis al buzón (s-sindical-ccoo@tecnocom.es) nos indicabais que cuando os contrataban firmabais dos contratos diferentes. No hizo falta investigar demasiado para determinar que en efecto, así era. Por un lado se firmaba un contrato con unas condiciones económicas determinadas (que se correspondía con las copias básicas que firmaban los comités) y por otro lado firmabais otro contrato de carácter privado con unas condiciones económicas diferentes. "Vale ¿y a mí que más me da esto?" pensarás. "Esto son temas sindicales que no me interesan en absoluto".



(¿Dónde está el salario real?)

En primer lugar porque las leyes o normas están para cumplirlas. "Frío, frío, por aquí no me vas a convencer...".

También hay que considerar que no es posible comprobar la adecuación del contenido de este segundo documento a la legalidad vigente, al no ser conocido el mismo por los representantes de los trabajadores. "Ya, pero..."

Por último, y esperamos que esto termine de convencerte, no existe la misma garantía en el contenido de ese documento privado respecto a la copia básica que se entrega a los comités. Si la empresa decide unilateralmente dejar de aplicar el contrato privado, serás tú el que debas probar su existencia.

Por todo ello, miembros de la sección sindical de CCOO prepararon y presentaron denuncias en Inspección de Trabajo de diferentes territorios denunciando la situación, al entender que la empresa estaba incumpliendo la obligación de información a la representación legal de los trabajadores.

Afortunadamente, parece que los inspectores han llegado a las mismas conclusiones que nosotros ya que, hasta ahora, en todos los casos nos han dado la razón, indicando que con esta conducta la empresa transgrede el derecho a la información de la RLT.

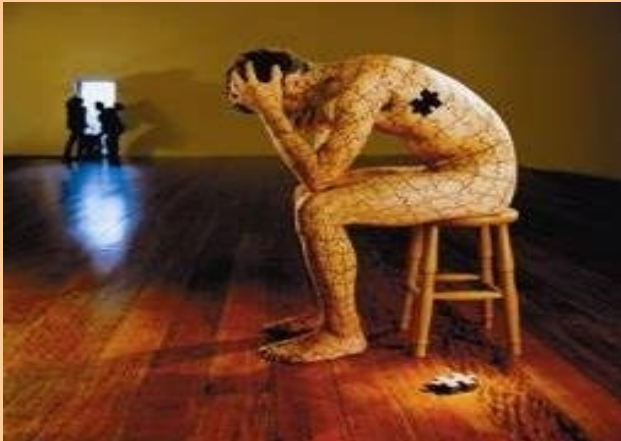
Como resultado de todo ello, Inspección de Trabajo ha levantando diferentes Actas de Infracción contra la misma.

PERSONAS DESASIGNADAS EN TECNOCOM

El pasado 1 de Junio, Tecnocom puso en práctica una opción no reconocida legalmente: decidió “desasignar” de manera forzosa a un numeroso grupo de trabajadores, alegando causas organizativas. Esta “desasignación” consistió, en algunos casos, en quitar el trabajo efectivo a unos trabajadores y pasarlo a sus compañeros, con la correspondiente sobrecarga de trabajo para estos.

Lo que hasta ahora era una “situación natural” entre finalización de un proyecto y asignación a otro nuevo, pasaba a ser, por obra y gracia de la última Reforma Laboral, en una opción que, como se comprobó posteriormente, permitía a la compañía desembarazarse fácilmente de estos trabajadores.

Cabe recordar el desafortunado comunicado titulado “Situación de desocupación”, que se envió a toda la plantilla el pasado 22 de junio. En el mismo, los “desasignados” eran calificados como “lastres” y se les proponía una serie de medidas temporales para paliar su situación.



Entre el 25 y el 31 de Julio, en varias oficinas de Tecnocom, de forma coordinada y simultánea, se procedió a entregar cartas de despido objetivo a la mayoría de estas personas, alegando causas organizativas y económicas. La mayoría de estos despidos han sido impugnados por los afectados y en los próximos meses veremos cual es el resultado de los mismos.

Lo que en otro contexto sería una gran oportunidad para formar, especializar y aumentar la “empleabilidad” de los trabajadores, Tecnocom lo ha utilizado, en esta ocasión, para justificar una reorganización con despidos baratos.

A tenor de lo anterior, desde CCOO:

- Reprobamos este tipo de actuaciones y estamos apoyando judicialmente a varios de los afectados para que estos despidos no se consideren ajustados a causas objetivas.

- Estamos tratando de pactar con la dirección y dentro del Convenio de Grupo, un protocolo de actuación, para acometer las situaciones de falta de actividad “natural” del personal de Tecnocom.

- Recordamos a los trabajadores que prevean una complicada reasignación, que tienen derecho a ocupación efectiva, pudiendo extinguir su contrato laboral basándose en este incumplimiento contractual, en este caso, la indemnización por extinción de contrato se trataría como si fuese un despido improcedente.

- Os aconsejamos que aquellos que seáis “desasignados” de manera forzosa por la compañía, contactéis con esta sección sindical para proceder según el protocolo de actuación que hemos elaborado. Esto ayudará a fundamentar la defensa de vuestros intereses.

PLAN DE IGUALDAD

Hemos llegado a un acuerdo y en breve firmaremos el Plan de Igualdad de la empresa. Deciros que en dicho Plan se habilitan diferentes medios para que todos vosotros y vosotras podáis aportar todo lo que consideréis importante para que la Igualdad de Oportunidades sea una realidad en nuestra empresa.

En breve lo conoceréis, pero por adelantarnos un poco, deciros que hemos fijado nuestros objetivos en diferentes ámbitos: Cultura, Selección, Promoción y Desarrollo, Formación, Retribución, Conciliación de la vida familiar y laboral y cuenta además con un Protocolo de Acoso.

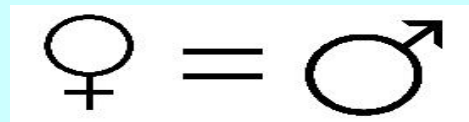
Por un lado estudiamos los datos de formación, selección, promoción, retribución... desgregados por género. Con la finalidad de evitar discriminaciones y estableciendo medidas de acción positiva para eliminar las posibles barreras y dificultades que encuentran las mujeres dentro de nuestra empresa.

Asimismo, se divulgará por medio de diferentes métodos, las indudables ventajas de tener en cuenta la Igualdad de Oportunidades dentro de la empresa, y se valorarán las opiniones de los compañeros y compañeras, que se podrán aportar por diferentes vías que se pondrán a vuestra disposición.

En el Plan también está presente la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar.

Además, se firma un Protocolo de Acoso.

El Comité de Seguimiento del Plan se encargará de velar porque las medidas consensuadas se lleven a cabo y estará a vuestra disposición para conseguir que nuestra empresa vele por la Igualdad de Oportunidades.



TRASLADOS A OURENSE U OTROS DESTINOS

En nuestro anterior Boletín (nº 30, junio-2012), incluimos un artículo sobre Traslados Obligatorios, en el cual, entre otras cosas, indicábamos "Se trata de la aplicación del Art. 40 del E.T. Movilidad geográfica, hasta ahora poco o nada utilizado en nuestra empresa pero que los trabajadores en paro técnico prolongado, pueden verse obligados a afrontar desde ya"

Fue premonitorio, ya que el poco tiempo transcurrido desde entonces, desgraciadamente, lo ha convertido en realidad: en las últimas semanas varios compañeros(as) de distintos territorios, empresas y oficinas de TecnoCom han sido conminados, vía carta de traslado obligatorio, a optar entre residir en Ourense para participar en un proyecto de Novagalicia Banco, o a abandonar la Cía, en los términos explicados en el artículo referido.

En todos los casos, sin negociación previa. En la mayoría, sin posibilidad de mejora o cambio de condiciones. Traslado puro, tal cual. Lo tomas (el traslado), o la dejas (la empresa).

Así pues, si eres un trabajador(a) de TecnoCom tachado como "lastre" por ésta, es decir desasignado o en paro técnico, residente en XXX, plantéate seriamente si te gustaría vivir en YYY (hoy Ourense; mañana, ¿quién sabe?). Es posible que "alguien tenga una carta para ti".



BAJA ESTANDO DE VACACIONES

Hace tres años, en este [boletín](#), informábamos que el Tribunal de Justicia Central Europeo (TJCE) había estimado que si estabas de baja cuando tenías que empezar tus vacaciones, éstas no empezaban sino que se debían replanificar cuando se tuviera el alta.

Esta sentencia ya supuso una revolución para las trabajadoras y los trabajadores que, hasta entonces, perdían sus días de descanso si estaban de baja al inicio de su periodo vacacional. Pero esta sentencia hacía hincapié en el hecho de que la baja debía ser anterior a la fecha de inicio de las vacaciones, con lo que cualquier persona que empezara su merecido descanso y después cayera enferma, no quedaba cubierta.

Diversas asociaciones sindicales, entre las que se encontraba CCOO, presentaron varios conflictos colectivos la ANGED (Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución) con el objeto de que se declarase el derecho de determinados trabajadores a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas aun cuando éstas coincidieran con periodos de baja por incapacidad laboral temporal.

La ANGED consideraba que los trabajadores que se encontraban en situación de incapacidad laboral

temporal antes del inicio de un período de vacaciones inicialmente fijado, o durante ese período, no tenían derecho a disfrutar de sus vacaciones en un momento posterior al término de la incapacidad temporal, salvo que se tratase de las situaciones expresamente contempladas en el artículo 48, apartado 4, del Estatuto.

La justicia fue dando la razón a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras hasta llegar al Tribunal de Justicia Europeo.

Este verano, el Tribunal ha decretado que la directiva 2003/88/CE debe interpretarse en el sentido de que si una persona sufre una incapacidad laboral estando de vacaciones, podrá disfrutar de sus vacaciones anuales cuando tenga el alta médica.

Puedes consultar la sentencia [aquí](#).



14 DE NOVIEMBRE: HUELGA GENERAL

Cuando estábamos a punto de cerrar la edición del boletín, se ha confirmado la convocatoria de una HUELGA GENERAL para el próximo 14 de noviembre.

Los motivos de la convocatoria son más que evidentes: las empresas están aprovechando la crisis económica para eliminar derechos laborales que han costado mucho conseguir, tanto en tiempo como en sacrificios de las personas que lucharon por esos derechos.

La Huelga se enmarca en una jornada europea de movilizaciones, cuenta con el respaldo de las organizaciones que forman la Cumbre Social, y coincidirá con huelgas en otros países de Europa.

La política económica del Gobierno está orientada únicamente a pagar los intereses de la deuda, y la sociedad es la que está pagando los abusos que se cometieron los años de "falsa bonanza".

Desde la llegada del PP al poder se han venido aplicando unas políticas que son profundamente antieconómicas y antisociales, y se han adoptado pese a que no figuraban en el programa electoral de dicho partido, con lo que se está cometiendo un flagrante fraude democrático. Es imprescindible que se realice un referéndum entre la población para que todo el mundo pueda opinar sobre los recortes sociales que estamos padeciendo. CCOO vamos a participar activamente con la cumbre social para conseguir que sea el pueblo quién decida si se deben aplicar o no los recortes en nuestros derechos.

Está claro que la huelga supone un sacrificio para las personas que trabajamos, pero mucho peor es no hacer nada y dejar que las órdenes que dictan "los mercados" acaben llevándonos a la ruina: cae la actividad económica, crece el desempleo, el paro juvenil cobra tintes dramáticos, se deteriora el modelo social, los derechos laborales y sociales se ven reducidos....

Los países en crisis (Irlanda, Grecia, Portugal, Italia y España) están mucho peor ahora que hace un par de años. Tenemos la obligación de parar esta sangría, y no sólo por nosotros, sino también por nuestras hijas e hijos, que van a heredar un mercado laboral sin ofertas, unos contratos basura sin indemnización, y van a tener que trabajar precariamente durante toda la vida, con una sanidad y una educación sin recursos.

Está en nuestra mano cambiar las cosas, y contamos contigo para que participes en las movilizaciones que salven nuestro estado de derecho.



14N
HUELGA
GENERAL
tarea de todos

EL RINCÓN DE LA AFILIACIÓN



Oferta Aramón. Ski en Pirineo Aragonés

18-10-2012 Oferta Aramón. Ski en Pirineo Aragonés. 10% de descuentos a afiliados COMFIA CCOO a través de Central de REServas

Propuesta Aramon Montañas de Aragón



Oferta
corrección
visual con
láser



Comisiones Obreras

Coordinadora de CCOO en TECNOCOM

Contacta con nosotros a través de
e-mail: s-sindical-ccoo@tecnocom.es
Teléfono: 91.325.13.37 / 62739

Visita nuestra web: <http://www.comfia.net/tecnocom/>
Local de la Sección: Miguel Yuste, 45-3ª planta (Madrid)