

# Cinco Minutos

## CONVENIO DE GRUPO: LA LUCHA CONTINÚA

El periodo estival no ha hecho olvidar a los delegados sindicales de UGT la gran asignatura pendiente que mantenemos con la dirección de Tecnocom: la reanudación de las negociaciones para conseguir el PRIMER CONVENIO DE GRUPO. Y como asignatura pendiente vuelve a estar sobre la mesa del consejero delegado para que siga escuchando con más fuerza que antes las reivindicaciones de sus trabajadores a través de sus representantes sindicales.

Ante la nula voluntad de negociar que hasta ahora ha mostrado la empresa, debemos continuar con la lucha para poder obtener un marco legal que consiga entre otros objetivos:

- Eliminar las diferencias en cuanto a condiciones laborales que existen actualmente en la compañía donde una buena parte de la plantilla tiene regulada dichas condiciones según un convenio sectorial que nos recuerda más a los comienzos de la revolución industrial del siglo XIX que a la actual coyuntura económica de la empresa.

- Reflejar una actualización salarial justa y con carácter colectivo correspondiente a los ejercicios 2010 y 2011. En la "negociación" con los representantes de la dirección llevamos consumidos muchos meses de encuentros, desencuentros, preacuerdos firmados, preacuerdos rotos, convocatorias de movilizaciones, rupturas unilaterales del diálogo, humillaciones... pero nuestras fuerzas siguen intactas en cuanto a perseverar por conseguir la firma de un convenio justo e igualitario para todos los trabajadores.

Y si algo tienen claro a día de hoy los delegados de UGT es que el Convenio no se va a firmar a cualquier precio. En cuanto a la igualdad de condiciones, el mínimo para negociar es lo detallado en el actual convenio de TES, fruto de años de negociaciones y de luchas.

La dirección ha hecho llegar un comunicado a las secciones sindicales indicando que el convenio de TES hace que Tecnocom sea menos competitiva frente a otras empresas. Parecen ignorar que los representantes de UGT en el desempeño de su labor profesional redactan ofertas a los clientes donde se les detallan las tarifas que se les va a facturar. Es decir, sabemos los números en los que se mueve este negocio. Además, por medio de las

secciones sindicales de UGT de otras empresas del sector conocemos el contenido de los convenios que se acuerdan en dichas compañías. Con todo esto podemos afirmar que es falso el argumento de la dirección y que su único propósito es intentar negociar un convenio "a la baja" para que disminuyan los costes laborales y ofrecer de esta manera una mejor cuenta de resultados... que nunca tendrá repercusión en el salario de los empleados de Tecnocom. En cuanto a la actualización salarial es preciso recordar que el pasado 28 de marzo las secciones sindicales llegaron a un preacuerdo con los negociadores de la dirección respecto al ejercicio 2010. La dirección posteriormente rompió unilateralmente este acuerdo y desautorizó en público a sus negociadores ofreciendo ante los representantes sindicales una imagen surrealista y dantesca. Y para culminar su brillante actuación dictó de forma unilateral una subida corta, aplicable solamente a 2011, sesgada, sin negociar y basada en criterios totalmente subjetivos.

La sección sindical de UGT, junto al resto de secciones sindicales, sigue reivindicando una actualización salarial correspondiente a los años 2010 y 2011 justa y que contemple a todos los trabajadores. Del mismo exigimos que se reflejen otros criterios para determinar los incrementos salariales que no sean las evaluaciones dirigidas, EBDITAS, perspectivas del mercado, etc.

A pesar del ambiente de conflicto social que existe actualmente en la compañía, creado por la más que evidente postura de la dirección para no negociar y dejar dilatar el tiempo, los representantes sindicales de UGT continuamos con la lucha para poder conseguir un convenio de grupo justo, digno e igualitario para todos los trabajadores de Tecnocom.

*"Tu trabajo va a llenar gran parte de tu vida, y la única forma de estar realmente satisfecho con él es hacer lo que creas que es un gran trabajo. Y la única manera de hacer un trabajo genial es amar lo que haces".*

Steve Jobs

### Contenido:

Convenio de Grupo	1
Un año de la huelga gral	2
Sentencia antigüedad	3
Condiciones laborales	4



# UN AÑO DE LA REFORMA LABORAL Y DE LA HUELGA GENERAL

A finales del presente mes de Septiembre se cumple un año de la última reforma laboral, con la descripción de “medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”.

Pasado un año, se tiene tiempo para realizar una valoración de los objetivos marcados, y a la vista de los resultados, viendo los datos, tener una idea de las metas conseguidas.

Los motivos que dieron lugar a este real decreto fueron, a la vista de la situación económica de ese momento y tras analizar los problemas, el conseguir con la reforma laboral los objetivos siguientes:

- Reducir el paro
- Reducir la temporalidad
- Y aumentar la flexibilidad interna de las empresas para evitar los despidos

Veamos qué ha pasado:

**Contribuir a la reducción del desempleo:** Demostrar el incumplimiento de este primer propósito es fácil: desde que se aprobara el año pasado, el paro ha aumentado en España (5,00%)

2010			2011		
Junio	Septbre	Diciembre	Enero	Abril	Junio
3.982.368	3.969.661	4.080.911	4.100.073	4.333.269	4.189.659

**La creación de empleo estable y de calidad:** Veamos los datos antes ver qué ha pasado.

	Antes reforma	Después reforma	% Var.
<b>Contratos indefinidos</b>	1.251.727	1.207.039	-3,57%
<b>Contratos temporales</b>	12.976.417	13.334.928	2,76%
<b>Total contratos</b>	14.228.144	14.541.967	2,21%

La intención del legislador era crear empleo (¡¡ conseguido !!) y que éste redujera la temporalidad (¡¡ooohh, prueba no superada..!!) Hemos de alegrarnos que haya más gente empleada, pero hay que pensar en qué clase de trabajo se está, qué protección cuenta, qué esperanzas de vida genera, etc, etc. Según la OIT, a la que España está adscrita, el trabajo es un medio de vida.

**Y el tercer punto, aumentar la flexibilidad interna de las empresas para evitar los despidos.** Ver qué ha pasado respecto a este punto presenta más problemas; cómo ver la flexibilidad de las empresas, es complicado, no dan mucha información; para obtener alguna visión, lo mejor es ver la afiliación a la SS, porque viendo cómo se comporta la entrada de nuevos cotizantes, se verá como ha sido la política de las empresas (contratan o despiden)

2010			2011		
Junio	Septbre	Diciembre	Enero	Abril	Junio
17.587.300	17.554.800	17.478.100	17.276.500	17.499.000	17.362.400

Y los datos dicen que se han perdido 224.900 puestos de trabajo, lo que viendo el número de contratos después de la reforma indica que los contratos han sido más, es cierto, pero son de temporalidad, que hay tantos contratos como despidos, por lo que no se crea empleo real, y que los parados van a más, dejando fuera del mercado a un importante número de personas.

Las conclusiones no pueden ser más que una, obvia, ya sabida por [tod@s](#): no se ha conseguido ninguno de los objetivos marcados para este Real Decreto, sino todo lo contrario

- Más paro
- Menos empleo
- Más temporalidad y precariedad
- Más facilidad en los despidos

Y dejar al emplead@ a merced de quién tiene más peso y poder en las relaciones laborales, el empresario, acentuando su debilidad natural.

De todo esto ya se avisó por parte de los sindicatos, criticados hasta la saciedad por los medios de comunicación, y con escaso “prestigio” entre los trabajadores; se hizo incluso una huelga porque se sabía a quién beneficiaba, y ahora vienen modificando la Constitución para garantizar el pago de la deuda sobre el bien de la sociedad.

Que cada uno haga un ejercicio mental y se cuestione qué papel ocupa, qué desea, qué tiene y qué va a dejar de tras de sí, para sus hijos y para los demás, y actúe en consecuencia. Debemos recordar que nos hacen lo que dejamos que nos hagan

(1) Datos obtenidos de Ministerio de Trabajo y de los Servicios Públicos de Empleo.

## SENTENCIAS SOBRE ABSORCION DE LA ANTIGÜEDAD

El Tribunal Supremo ha desestimado el recurso de SOGETI ESPAÑA, S.L.U. interpuesto contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 3 de mayo de 2010. En esa sentencia, La Audiencia Nacional declaraba *"contraria a derecho la práctica de la empresa consistente en absorber y compensar de las mejoras voluntarias el incremento salarial en el complemento de antigüedad"*.

SOGETI pretendió, unilateralmente, romper un acuerdo firmado con los Representantes de los Trabajadores por el cual *"las partes acuerdan que la compensación y absorción no sería aplicable en ningún caso: 1) Al concepto salarial de antigüedad"*.

Una vez más, FeS-UGT ha estado al lado de los trabajadores y al frente de sus reivindicaciones, apostando hasta el final por unos derechos que tanto tiempo y esfuerzo nos ha costado conseguir.

Parece que está de moda la reclamación de la no absorción de la antigüedad. No olvidemos la reciente sentencia contra CAPGEMINI del 2 de febrero de la Audiencia Nacional, sobre la demanda interpuesta por varios Comités de Empresa en los que la Federación de Servicios de UGT (FeS-UGT) ostenta la mayoría.

Esta última sentencia declara contraria a derecho la absorción y compensación del complemento salarial de antigüedad, por lo que los trabajadores de Capgemini deberán volver a recibir el importe correspondiente al concepto antigüedad de la misma manera que lo hacían hasta diciembre 2009, es decir, sin que se descuente de la Mejora Voluntaria, y también reconoce el carácter retroactivo, por lo cual los importes generados desde enero de 2010 deberán también ser abonados por la empresa.

Por último, y sin que sea menos importante, queremos resaltar y agradecer a todos los afiliados de FeS-UGT en SOGETI y CAPGEMINI, el esfuerzo realizado durante estos meses.

Los trabajadores deben recordar quién está por la defensa de sus intereses y quién hace avanzar sus reivindicaciones para alcanzar sus legítimos objetivos



## **Empeorar las condiciones laborales e incidir en la temporalidad no servirá para la recuperación económica ni del empleo**

**UGT considera que las últimas medidas aprobadas por el Consejo de Ministros, en su conjunto, son muy negativas porque debilitan la posición y los derechos de los trabajadores y ahondan en un modelo económico que ya ha demostrado sus flaquezas ante las dificultades. Son medidas parciales y equivocadas que no priorizan la recuperación y el empleo, ahondan en la precariedad y el empleo de mala calidad y no servirán para sacarnos de la actual situación económica.**

UGT estima que el Gobierno vuelve a equivocarse de camino y las medidas adoptadas hoy por el Consejo de Ministros no priorizan la recuperación económica, ni el empleo. Algunas son positivas pero insuficientes, como la prórroga del programa de inserción y de ayuda económica a personas desempleadas que han agotado las prestaciones. Insuficientes porque todavía tres de cada diez parados no tienen ningún tipo de ayuda económica y, por lo tanto, es un tema que hay que resolver para evitar situaciones de pobreza y de exclusión social. Pero otras medidas, son claramente negativas y perjudiciales para los trabajadores como la suspensión, en dos años, al límite de encadenamiento de contratos temporales, pues es una apuesta por la temporalidad, el empleo de mala calidad y con menos derechos. Esta medida supone una renuncia a combatir la contratación temporal abusiva y se carga el compromiso tripartito alcanzado en 2006 por las organizaciones sindicales, las organizaciones patronales y el Gobierno.

Esta propuesta, es además contradictoria e incoherente porque no se entiende que, por un lado, el Gobierno pretenda suspender, durante dos años, el límite al encadenamiento de contratos temporales y, por otra parte, fomente la conversión de contratos temporales en contratos de fomento de empleo, de carácter indefinido.

UGT considera que es necesario un contrato de formación y aprendizaje dado que la tasa de paro juvenil está en el 43%, el doble que la tasa del paro general. Ahora bien rechaza que se eleve a 30 años la edad para acceder a este tipo de contratos, pues la edad de 25 años, que tiene un carácter transitorio y que termina este año, ya es bastante elevada. Además, en la medida del Gobierno sólo se habla de contratación pero el sistema de formación no se adapta en esta línea.

El sindicato recuerda que los trabajadores están siendo responsables con la crisis, pero al mismo tiempo exige compromisos empresariales de moderación de beneficios y precios. Reclama políticas públicas adecuadas que fomenten la recuperación y el empleo y una reforma fiscal destinada a que las rentas altas y de capital contribuyan de manera equitativa a la salida de la crisis.

SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE T.E.S.



*Contacta con nosotros a través de*

**Correo:** [Seccion.Sindical.UGT@Tecnocom.es](mailto:Seccion.Sindical.UGT@Tecnocom.es)

**Página web:** <http://ugttecnocom.fesugt.es/index.html>

**Teléfono:** 913 251 339

