



Nº 57

¿Qué Pasa?

22 - JULIO - 2020



Boletín Informativo de la Sección Sindical de CGT en Heroux-Devtek Spain

EL MEJOR CONVENIO DE LA HISTORIA

La dirección de la empresa no se cansa de alabar **el maravilloso convenio** que tenemos **gracias al acierto del sindicato firmante**. Lo hace tantas veces y con tanto énfasis que parece que han firmado **la Constitución Española**, la ley de leyes, la Biblia en verso... Sentimos discrepar, pero a nosotros el convenio nos parece más bien **“la historia interminable”** o **“el día de la marmota”** porque no termina de cerrarse, seguimos **“atrapados en el tiempo”**.

El maravilloso convenio es una **suma de intenciones inconcretas** plagadas de letra pequeña y compromisos recogidos en el preacuerdo que se van desarrollando, adaptando y moldeando **a capricho de la empresa**. Todo ello **sin prisas pero con mucha pausa** para que los temas que se dejaron pendientes **se vayan quedando olvidados**, cogiendo polvo en el cajón de algún despacho.

Así, a un año de empezar a negociar un nuevo convenio, resulta que **el vigente sigue “en obras”** porque al **“capataz”** no le interesa avanzar en temas como *el comedor, la herramienta de consulta de presencia, el plan de formación o la política de viajes en régimen especial**.

Lo grave es que **los firmantes del “proyecto”** tampoco parecen tener prisa y se conforman con promesas que no se cumplen, envueltas en **palabrería “trilera”**. Eso sí, en cada reunión con la empresa no falta la palmadita en el hombro recordándoles **lo inteligentes que han sido** firmando **“el mejor convenio de la historia”**.

De lo que no nos cabe duda es que por muy malo que sea este convenio, **se convertirá en bueno en el momento en el que se firme el siguiente** (así ha sido en los últimos años). Pero lo peor está por llegar, si este ha sido un convenio **“En obras”** durante toda su vigencia, el próximo si no lo evitamos será el de **“Cerrado por derribo”**

** Después de haber negociado la mejor política de viajes de la historia (antes no había), que para nosotros es poco menos que darle un cheque en blanco a la empresa, ahora resulta que el acuerdo tiene que ser ratificado en Canadá. Lo que equivale a decir que la dirección en España, no tenía ni tiene las manos libres para negociar. Ahora vamos entendiéndolo todo.*



CONCILIANDO QUE ES GERUNDIO

Hasta ahora, la única posibilidad real de una persona trabajadora para modificar la jornada ajustándola a sus necesidades de **conciliación familiar**, era solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas menores o familiares. Ahora con el **RD 6/2019** que modifica el **artículo 34 apartado 8 del Estatuto de los Trabajadores**, para hacer efectivo este derecho tenemos la posibilidad de solicitar otras **adaptaciones de duración y distribución de la jornada**, incluso la prestación de trabajo a distancia. Dichas adaptaciones deberán ser **razonables y proporcionadas** en relación con nuestras necesidades y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En la negociación colectiva **se deberán pactar los términos de este derecho** para acomodarlos a criterios que garanticen la **ausencia de discriminación**, entre personas de uno y otro sexo.

Si el convenio no indica nada, como es nuestro caso, **podemos solicitar a la empresa una adaptación de nuestra jornada**, la adscripción a un turno, la posibilidad de trabajo a distancia, etc... Esta petición abrirá un **proceso de negociación** entre solicitante y empresa. En un tiempo máximo de **treinta días**, la empresa debe comunicar por escrito la conformidad con lo solicitado, una propuesta alternativa o la negativa a la propuesta. En este último caso, debe indicar las **razones objetivas** en las que se sustenta la decisión. Si no estamos de acuerdo con la respuesta que se nos dé, **podemos impugnar la decisión** en un plazo de **20 días hábiles** por el procedimiento judicial de conciliación de la vida laboral y familiar, un **procedimiento exprés** establecido en el **artículo 139 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre**, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Esta es la herramienta que tenemos para ejercer **nuestro derecho a conciliar**. Si te hace falta ayuda no dudes en pedirla.

LA ESTAMPITA

Otro año más con el **lío de los objetivos**, esa fórmula salarial especialmente diseñada para **estafarte en el sueldo** sin que te enteres, ya que depende de parámetros como el **EBIT** o **EBITDA** que nada tienen que ver con **nuestro trabajo**. Es decir, te tienes que creer lo que te diga la empresa en sus ambiciosos **POA's**, cuando **la realidad es tozuda** y nos dice lo contrario. En resumidas cuentas, en el año 2018 (al igual que en el anterior) hemos perdido un 2.2% de media (unos 800 pavos)

No es casualidad que **ante los malos resultados económicos** y el futuro incierto, nos regalen este año una paguita "trimestral" como si de un opiáceo se tratase. No hay como el olor de **un poco de dinerito fresco para limpiarnos la mente** de preocupaciones y mantenernos adormecidos en nuestros mundos de Yupi. Don't worry, be happy.



MOVILIDAD DISFUNCIONAL

En los últimos cambios de puestos de trabajo que, **de forma unilateral**, está realizando la empresa, se está incumpliendo el **artículo 62** del convenio. Un artículo que regula la movilidad funcional cuyos principios básicos deben ser: *Atender las necesidades de la empresa respetando los derechos del trabajador en sus aspectos humanos, profesionales o económicos, y hacerlo con criterios organizativos o productivos, nunca discriminatorios.* Si bien en estos cambios se están respetando los derechos económicos, no podemos decir lo mismo en cuanto a los **profesionales y humanos**, por lo menos **no en todos los casos**. Es demasiado evidente que alguno de los cambios **se ha hecho con criterio discriminatorio**, además de no responder a necesidades reales de la empresa.

También dice el convenio que *los cambios por movilidad funcional por razones organizativas o productivas deben ser previamente comunicados al Comité de Empresa, negociándolos si estos lo indicasen. Además, cuando el cambio sea superior a un mes, se negociara con el Comité para llegar a un acuerdo. Si no hay acuerdo, el Comité puede elevar los motivos de discrepancia a la Comisión de Vigilancia del Convenio.*

Como veis, aquí tenemos otro ejemplo de **artículo que no se cumple** en nuestro maravilloso convenio, repleto de palabrería barata y donde todo cabe porque escribir es gratis. En este caso concreto no nos consta que se hayan comunicado los cambios "**previamente**" ni que se haya negociado nada con el comité. Desde estas líneas instamos a que la **Comisión de Vigilancia** (de la que se nos excluyó por no firmar el convenio) se estrene después de casi tres años de convenio, pidiendo explicaciones a la empresa y si se constata, aunque sea a toro pasado, que **ha habido incumplimiento**, se inicie la pertinente negociación.

EL "PADEFO"

Dícese de la persona trabajadora cuya máxima en la vida es "**PAso DE FOllones**". Es el trabajador ideal que buscan los "**empresarios hispánicos**". Los **padefos** forman el glorioso ejército **padefil**, famoso por sus ataques suicidas en masa mediante los cuales España acabaría venciendo a China en la guerra de costes salariales. El **padefo** reúne unas características que lo hacen muy atractivo para las empresas porque son como **zombies**, que ni sienten ni padecen. Les puedes bajar el sueldo, subirles la jornada, cambiarles el horario, moverles de sitio, marcarles las vacaciones, denegarles los permisos... no harían nada aunque dejaran de pagarles varios meses. Jamás demandarán a la empresa porque temen **el castigo divino**. Comerán felices su mierda y pedirán otro plato.

Los **padefos** son muy "**bien mandaos**". Se quejan de las largas jornadas de trabajo pero **se quedan de gratis** un rato más todos los días. Para sentirse protegidos **se afilian al sindicato** aunque nunca hacen uso de sus servicios. Asisten a las asambleas **casi obligados**, sin participar salvo para dar la razón a los que mandan. Jamás les verás en manifestaciones o concentraciones que no estén **debidamente autorizadas** o pactadas con la empresa. Si la cosa va mal se ponen en la piel del empresario y opinan que el despido es caro y el mercado laboral es rígido. Muchas veces **el padefo no sabe que lo es** y encima suele acusar a los demás de ser **padefos** porque nunca se quejan como el... **en la máquina del café**.

