

## EDITORIALA

### Greba orokorra alternatibak ezagutarazteko

**G**ure lan eta bizi baldintzak estu hartzea erabaki dute eta horretan dihardute, oso temati. Krisiaren aitzakiaz, denaz baliatzen direlarik, aginte ekonomiko eta kapitalarenak herritarren gehiengoa pobretzea erabaki du, beste gutxi batzuen mesedetan. Ostera horretan bidelagun topatu dituzte agintari politikoak haien esanari burumakur eta adeitsu obeditzen dutelarik.

Politikak, tamalez, uko egin dio gizarte orekatua eta solidarioa garatzeari. Horregatik, hartzen eta ezartzen dituen neurri ekonomiko guztiak jendarte gehienaren aurkako neurri bidegabeak dira. Urte askotako borroka luzeen ondorioz lorturiko eskubideak galbahe mehetik pasa eta oraindik geratzen den apurra suntsitzen ari dira. Ikaragarria.

Maiatzaren 30ean euskal langileriak erakutsi beharko du beste behin zutik diraue-la, prest dagoela elkartasunean oinarrituriko gizarte justuago baten alde mobilizatu eta borrokatzeko. Grebak balio handia du zeregin horretan.

Planto egiteko garaia da, politika neoliberalen funtsa biluztu eta haiei aurre egiteko garaia, bereziki. Indartu dezagun, beraz, greba eta mobilizazioa, horretxek ematen dio eta balioa gure erantzunari.

Maiatzaren lehenean elkarturik indarrak biltzen Maiatzaren 30ean erantzun sendoa emateko izan behar du gure zeregin nagusia. Gora piketeak eta gora greba orokorra!



Los sindicatos ELA, LAB, ESK, STEE-EILAS, EHNE, Hiru y CNT, junto a decenas de organizaciones sociales, hemos convocado huelga general para el próximo 30 de mayo bajo el lema de "Eskubide sozial eta laboral duinak. Por un modelo propio en Euskal Herria". El objetivo de esta nueva huelga general es la defensa de los derechos sociales, laborales y la democracia. De tí depende que la huelga sea un éxito. Egin planto!

LA PATRONAL QUIERE APROVECHAR UNA REFORMA LABORAL HECHA A SU MEDIDA PARA DEJARNOS SIN DERECHOS E IMPONER SU LEY

## Nos quieren esclavos

**Tras la constitución de la mesa de negociación del convenio de Oficinas y Despachos** -que tuvo lugar en enero y que marcó el pistoletazo de salida- a lo largo de los meses posteriores se han mantenido las primeras reuniones, en las que se han entregado las respectivas propuestas de sindicatos y patronal, y valoración de las mismas.

Las posturas están más enfrentadas que nunca. Por un lado, ELA y el resto de sindicatos, intentando hacer frente a la reforma laboral; y por otro, una patronal que quiere valerse de los instrumentos que le otorga la reforma para imponer condiciones de trabajo abusivas que nos llevan de cabeza a una esclavitud laboral, sin comillas y sin adornos.

Como ya os informamos en el anterior **Langela** (febrero 2013), frente a la propuesta de los sindicatos (recuperar la ultraactividad, hacer frente al descuelgue, eliminar la flexibilidad, subrogación y revisión de categorías y tablas salariales), la patronal respondió con la declaración de

**Sektore honetako langileak garen aldetik gure errealitatea erakusten duen hitzarmena behar dugu, enplegua sortzeko baliagarria dena eta gure lanbidearen duintasuna mantentzen duena**

intenciones de “no vamos a renunciar a nada de lo que la reforma nos proporciona”, y lo plasmó en una propuesta que va mucho más allá: ampliación en horas de la jornada anual; posibilidad de incluir sábados y domingos en el calendario laboral como jornada laboral; congelación salarial y eliminación de la garantía mínima y la antigüedad; reducción de dietas; cobro de IT (bajas) vinculado a porcentajes de absentismo; paso de categorías profesionales a grupos (sin incremento).

La ampliación de jornada, sumado a la demanda de elaborar un calendario de lunes a domingo y la flexibilidad que les otorga la reforma (un 10% de la jornada si no se regula lo contrario por convenio), sólo trae más paro y más despidos.

Las horas extra no se van a compensar, puesto que trabajar un fin de semana va a ser parte de nuestra jornada, y el empresario dispone de 1174 horas de nuestra jornada!! para cambiarlas como a él le venga en gana.

Estamos hablando de cambios de horario sin previo aviso, trabajo nocturno sin ningún tipo de acuerdo ni compensación, supresión de las jornadas intensivas... En definitiva, un ataque sin precedentes a la conciliación de la vida laboral y familiar, y una invitación al mobbing y a las presiones laborales gratuitas, atacando al trabajador/a donde es más vulnerable, su vida con su entorno familiar.

Las medidas para incentivar el empleo van exactamente en la dirección contraria. Si hay menos trabajo, y trabajamos más, sobran más trabajadores/as. Es necesario trabajar menos y erradicar las horas extra para repartir el trabajo y generar empleo. Así como la ampliación de la jornada es una propuesta, la flexibilidad del 10% ya es una realidad, y por eso es fundamental negociar una flexibilidad de un 0%, si no una cantidad mínima.

El resto de las propuestas atacan directamente a nuestro salario y nuestro poder adquisitivo. Con casi todas las familias tocadas por el paro, reducir los salarios sólo va a traer mayor contracción del consumo, de la economía y, por extensión, va a traer más paro. La avaricia a corto plazo de las grandes compañías está arruinando las condiciones de un sector emergente, y que va a seguir creciendo, pero con los beneficios cada vez peor repartidos.

**Hitzarmenaren edukia hustu nahi dute ezerezean geratzeko, eta orduan onartuko lukete “derrigorrezko ez den soldata-erregimena ez aplikatzeko klausula”**

**Guk erreformari kontra egin nahi diogu, eta patronalak, erreformari eutsita, neurriz gaineko lan-baldintzak inposatu nahi ditu, esklabuak bagina bezala**

En resumen, la propuesta de la patronal es trabajar más por menos.

**La patronal está crecida.** Con la reforma en una mano y la amenaza permanente del bloqueo de las negociaciones en la otra, trae a la mesa propuestas que sólo van a traer más precariedad y paro al sector. Tienen en su mano la posibilidad de dejar morir el convenio, o de prorrogar un convenio que, con la reforma en la mano, queda totalmente vacío de contenido (inaplicación y reducción de cualquier aspecto salarial, disponibilidad de 150 horas de nuestra jornada para cambiarla a su antojo...).

En la última reunión la patronal nos ha trasladado que no mueven ni una sola línea de sus propuestas y, por fin, ha dicho en voz alta lo que desde ELA se había entendido que debaban aceptar desde un principio: no van a aceptar ninguna de nuestras propuestas en tanto en cuanto no aceptemos entrar a negociar en base a sus parámetros. Si no entramos a negociar la eliminación de la antigüedad y la garantía mínima, la ampliación de jornada, inclusión de fines de semana en la jornada laboral, reducción de dietas y de complementos de IT (bajas), congelación salarial... no van a aceptar ni hablar de descuelgues, ni de ultractividad, ni de ninguna de nuestras propuestas.

Quieren vaciar de contenido el convenio, y cuando no quede nada de él, dicen que aceptarían el “descuelgue no obligatorio”. Pero... ¿de qué tendrían que descogarse, entonces, si no va a quedar nada? ¿Y nos darían entonces la ultraactividad? Como hemos oído en alguna de las asambleas de ELA, “la ultraactividad indefinida de una mierda, es una mierda para siempre”.

**Es hora de que pasemos a la ofensiva.** Como trabajadores/as de oficinas y despachos necesitamos un convenio que refleje la realidad de nuestro sector (uno de los que mejor están afrontando la crisis) y del lugar donde trabajamos, que ayude a generar empleo y que recupere la dignidad de una profesión que se precariza día a día a golpe de reforma.

Debemos realizar una reflexión, junto con los delegados y trabajadores del sector, para lo cual convocaremos asambleas, y tomar una decisión sobre los pasos que debemos dar a partir de ahora. Hay convocada una próxima reunión con la patronal el 10 de Mayo, reunión a la que acudiremos con todas las cartas sobre la mesa y tras la cual, y en base a lo que allí ocurra, deberemos dar una respuesta contundente de acuerdo a lo que los trabajadores del sector hayan decidido.

**Patronala harrotuta dago erreformak emandako guztiarekin eta horregatik langabezia eta txirotasun gehiago sortuko duten proposamenak baino ez ditu ekartzen**

**Sektore honetako langile eta ordezkariekin hausnarketa sakona egin behar dugu eta horretarako asanbladak egingo ditugu, hemendik aurrera emango diren urratsak argitu behar direlako. Hurrengo maiatzaren 10ean beste bilera bat dago hitzartuta patronalarekin, eta hantxe karta guztiak jarriko ditugu mahaiaren gainean, eta gertatzen denaren araberako erantzun sendoa eman beharko dugu, langileok hala erabakitzen badugu.**



# La absorción y compensación de la antigüedad **no se ajusta a derecho**

**De todos es sabido que la práctica totalidad de las empresas del sector** vienen realizando una utilización abusiva de la cláusula de absorción y compensación de los convenios, absorbiendo los complementos personales (se les denominen “complementos”, “mejoras voluntarias”, o “masas absorbibles”), de manera que no se ven reflejados en las nóminas los incrementos salariales que marcan los diferentes convenios, ya se trate antigüedad, subida de categoría, etc.

Marca la ley que estas absorciones sólo pueden aplicarse entre conceptos homogéneos y, en tal sentido, ya se habían producido varias sentencias en contra de esta práctica empresarial, como la sentencia de **ATOS** y de **CAPGEMENI**, ambas empresas regidas por el convenio estatal de Consultoras.

Así mismo, el 25 de febrero de 2013, el Juzgado de lo Social número 10 ha dictado una nueva sentencia ratificando la postura reflejada en las sentencias anteriormente señaladas, y literalmente falla: “NO AJUSTADA A DERECHO la práctica empresarial consistente en absorber y compensar las percepciones del concepto ‘retribución voluntaria’ con los incrementos que se producen con el concepto ‘antigüedad’, constituyendo tal un incumplimiento del convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Bizkaia”.

Los fundamentos que esgrime el juez para dictar dicha sentencia son principalmente la no homogeneidad de los conceptos Antigüedad y Complemento Voluntario. Indica que “de todos es conocido que la antigüedad es un complemento personal y retribuye el tiempo de dedicación a la empresa, es un premio de vinculación a la empresa, mientras que el complemento voluntario es una concesión que nació con un carácter graciable a determinados trabajadores/as que se ha convertido en una condición más beneficiosa de estos retribuyendo un desarrollo laboral y[...] ha de vincularse con elementos o factores personales del trabajador no vinculados al tiempo como es la antigüedad”.

**Es necesario no seguir permitiendo que las empresas se queden con lo que varias sentencias ya han ratificado que pertenece a los trabajadores,** pero está visto que la única manera de conseguirlo es reclamarlo por vía judicial. Llegados a este punto, la duda es si es mejor interponer una demanda colectiva o una demanda individual.

En muchos casos, los trabajadores/as prefieren la demanda colectiva por el hecho de que no es nominativa, sino que la puede interponer el comité de empresa aplicando a toda la plantilla. Pero debe quedar claro que una demanda

colectiva proporciona una sentencia declarativa, esto es, se trata de una mera constatación, fijación o expresión judicial de una situación jurídica ya existente.

Es decir, que aún con una sentencia favorable a los trabajadores/as, como en los casos anteriormente expuestos, al no incorporar dicha sentencia la cantidad que se debe abonar a cada trabajador/a, la única manera de asegurarse la no absorción y el cobro de la cantidad correspondiente es interponer una demanda individual en la que sí figura la cantidad correspondiente a la reclamación del trabajador/a y en la cual, tras el dictado de la sentencia favorable, se puede solicitar la ejecución de ésta, procediendo, incluso, a embargo de los bienes de la empresa en caso de incumplimiento.

Además, a la hora de decidir si interponer una demanda colectiva por absorción de antigüedad se debe valorar, por un lado, que ya existen sentencias declarativas en este sentido y, por otro, que dicha demanda paralizaría las demandas individuales interpuestas hasta la consecución de la sentencia declarativa de la demanda colectiva.

En caso de optar por demandas individuales puede estudiarse como una opción interesante la agrupación de éstas en una demanda plural ya que la unión siempre hace la fuerza.

## LABURREAN

### Tecnocom

Con un ERTE por causas productivas y organizativas, la compañía anuncia que entra en ‘números rojos’ tras perder 4 millones en 2012. Esta noticia amplía la incertidumbre y abre la puerta a un nuevo expediente de regulación de empleo.

### Entelgy

Los trabajadores de Entelgy tienen en marcha varios procesos judiciales:

- ‘Cambio de Convenio de Consultoras Estatal a Oficinas y Despachos de Bizkaia’. Tras una sentencia contraria a los intereses de los trabajadores/as, en primera instancia, debido a un error judicial, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha reconocido en sentencia del 9 de Abril de 2013 el derecho de los trabajadores a estar bajo el Convenio de Oficinas y Despachos de Bizkaia.
- ‘Absorción de la Antigüedad’ y ‘Abono de dietas según lo estipulado en Convenio’, demandas hasta ahora aplazadas en espera de la resolución de la demanda sobre el Convenio de aplicación, se reanudan tras la sentencia del TSJPV al respecto.
- A la espera de juicio varios trabajadores/as tras ser despedidos mediante despido ‘objetivo’ y denunciar estos la



no existencia de causas justificables para un despido de esta índole. La empresa ha sustituido a 4 trabajadores con varios años de antigüedad (hasta 10) por otros con menos experiencia y salario más bajo.

### Atos

Los trabajadores de Atos, tras verse sometidos a un ERTE hace algo más de un año, se ven en estos momentos inmersos en un proceso de Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo (MSCT) en el que se están produciendo recortes salariales por tramos. Según la empresa, el problema de la viabilidad económica es la descompensación de los costes salariales respecto al importe de las ventas, por lo que la solución principal para el reequilibrio contable es la rebaja salarial generalizada. Sin embargo, no presenta un plan de viabilidad que garantice que dicho problema no

# maiatzak 30, grebara!

vuelva a reproducirse. En otro orden de cosas, los rumores de cierre de la oficina de Bilbao son definidos como absurdos' desde RRHH.

## ■ T-Systems ELTEC

La multinacional T-Systems adquiere la empresa ELTEC en 2007, momento a partir del cual se empieza a aplicar el Convenio de Consultoras Estatal. Desde ese momento, los trabajadores/as han luchado para que se aplique el Convenio de Oficinas y Despachos de Bizkaia. A pesar del fallo en diciembre de 2010 del TSCPV en favor de los trabajadores/as, la empresa no empezó a aplicar el Convenio de Oficinas y Despachos de Bizkaia hasta diciembre de 2011, y dicha aplicación está siendo realizada de un modo un tanto 'particular', asignando categorías profesionales arbitrarias y aplicando la antigüedad sólo desde el día en que salió la sentencia del TSCPV. Los trabajadores/as interpusieron las pertinentes demandas individuales y ya han sido varias las sentencias favorables que obligan a la empresa a resarcir con carácter retroactivo esta aplicación unilateral.

## ■ Gfi-Norte

Tras dos descuelgues salariales fallidos (2009-2011 y 2012) debido a sus excelentes resultados económicos, la compañía Gfi-Norte -perteneciente al grupo Gfi-Informatique- inició en el último trimestre de 2012 una estrategia de despidos selectivos combinada con una serie de nuevas contrataciones.

En un contexto de 400 trabajadores/as, -donde existe, además, subcontratación de servicios y nuevas contrataciones- una de las primeras víctimas de la política de exploración de los límites de la reforma laboral con respecto a los despidos objetivos fue una madre con reducción de jornada y diez años a la espalda de compromiso con la compañía y con el cliente en el que trabajaba.

A este despido le ha seguido un goteo constante durante el resto de 2012 que se ha ido convirtiendo en un chorreo a lo largo de 2013. En lo que va de año ya han sido 16 los trabajadores/as despedidos, siempre bajo la máxima de mantener a toda costa márgenes de beneficios y utilizando amenazas veladas tras palabras de ánimo.

## ■ Steria Ibérica

Desde Febrero de 2012, un centenar de trabajadores/as están siendo afectados por un ERTE por 180 días, teniendo dicho ERTE como fecha fin diciembre 2013. En estas circunstancias, el grupo Steria, en noviembre de 2012, vende su filial Steria Ibérica a un grupo de capital riesgo (Aurelius AG). Desde ese momento las cosas comienzan a caer en picado. En Navidades de 2012 'se acuerda' desde Madrid un ERE de extinción para 117 personas y una rebaja salarial (basada en el artículo 41) de entre el 5% y el 15%, en función de tramos salariales. Dicho ERE, en estos momentos, se ha ejecutado en un 80%.

Además, se han venido realizando despidos objetivos. Según la empresa, por descenso de productividad debido a la pérdida de proyectos.

Por otro lado, los trabajadores/as de Steria Bizkaia se encuentran a las puertas del juicio -28 de mayo- en el que reclaman el cambio del convenio de aplicación, solicitando la aplicación del 'Convenio de Oficinas y Despachos de Bizkaia', tal y como ya han hecho otras empresas del sector, cuyas sentencias han sido favorables a los trabajadores/as.

# ELA

## HARPIDETZA HOJA DE AFILIACIÓN

### N.º AFILIACION / AFILIAZIO ZENBAKIA

Nombre / Izena.....  
1.º apellido / 1. abizena .....  
2.º apellido / 2. abizena .....  
Fecha de nacimiento / Noiz jaioa .....  
Lugar de nacimiento (Indicar provincia) /  
Non jaioa .....  
D.N.I. / N.A.N. ....

### DOMICILIO / HELBIDEA

Dirección / Helbidea.....  
Localidad / Herria .....  
Provincia / Probintzia .....  
Teléfono / Telefonoa .....  
Posta e. / E-mail .....

### EMPRESA DONDE TRABAJA / LANTOKIAREN IZENA

N.º Inscripción Seguridad Social / Aseguro  
Sozialaren Zenbakia.....  
Nombre / Izena .....  
Domicilio / Helbidea .....  
Localidad / Herria .....  
Tipo de industria / Industri mota .....  
Convenio / Konbenioa .....

### PAGO DE CUOTAS / KUOTEN ORDAINKETARAKO

Banco o Caja de Ahorros / Bankua edo  
aurrezki-kutxa .....  
Sucursal / Sukursala .....  
N.º de cuenta / Kontu zenbakia .....  
.....  
Tipo de cuota / Zein mailako kuota .....  
Fecha de solicitud / Eskabidea noiz egiten  
duzu .....

Firma / Sinadura

