

© Porque nos autofinanciamos. Por eso somos libres.
© Porque quieres cambiar las políticas **sin hacer política**.
© Porque la unión hace la fuerza: **105.000 afiliados**.

© Porque sabemos que los logros se consiguen luchando. ELA **destina el 25%** de la cuota de sus afiliados a sostener la famosa "caja de resistencia", destinada a ayudar a sus afiliad@s durante las huelgas.



elagfi@gmail.com | elagfinorte@gfi.es | facebook.com/elagfinorte | facebook.com/ela.gfinorte.comunicados | facebook.com/ela.gfinorte.revista

Sobre la situación de los convenios que nos aplican y nuestra precarización (VI parte)

La incapacidad de los sindicatos para negociar **cuando no hay apoyo de los trabajadores** se puede traducir en "negociación de recortes". Algo en lo que ELA no ha querido entrar en ningún momento. A continuación presentamos la **evolución en el tiempo** de las negociaciones de los convenios bajo los que se están realizando contratos en GFI norte.

La **no** renovación del Convenio de OyD nos está haciendo perder nivel adquisitivo ya que no se está aplicando el incremento salarial anual ligado al IPC que contempla dicho convenio (*garantía mínima*) y tampoco se está aplicando la antigüedad. Además encontrarnos entre dos aguas (convenio provincial y convenio estatal) estamos en una situación de **indefensión** al no saber a qué atenernos en cuanto a la aplicación de nuestros derechos. La empresa por supuesto utiliza esta situación en su beneficio, aplicando un articulado u otro según le conviene: Horas extras (1*1,75 en estatal pero paga 1*1 como marca provincial), Formación (estatal contempla subvención anual por aprovechamiento de formación pero pone mil trabas para su concesión), antigüedad (contemplada en ambos y que no se aplica en Gfi norte desde 2014),... Por no hablar de que el *limbo* en el que nos encontramos ha hecho que se genere una doble escala salarial ya que OyD tiene salarios base mayores que Consultoras, convenio aplicado a las nuevas contrataciones.



Apuntes laborales (parte I)

Es curioso que todos los nuevos planes de estudio, de cualquier profesión, incluyan conceptos básicos de economía y contabilidad, pero nadie se ha acordado de añadir una asignatura sobre sindicalismo y asociacionismo, ni unas nociones elementales sobre la normativa laboral. Por este motivo, y ante las sucesivas dudas que nos hacéis llegar sobre una serie de conceptos que pensamos que son básicos y que todo trabajador debe conocer y dominar, os proponemos estos apuntes "por fascículos" que esperamos os sirvan de utilidad.

Empezaremos por el principio, por las normas esenciales, mínimas, definidas para todo trabajador@, independientemente del sector en donde realice su actividad laboral. Este comienzo es el Estatuto de los Trabajadores; un documento que recoge las normas principales y fundamentales que rigen los derechos básicos de los trabajadores.

Si te has fijado, en apenas un párrafo, hemos utilizado las palabras "normas esenciales", "derechos básicos", "mínimos", "principal", "fundamental"... El objetivo es tratar de regular los derechos y obligaciones de todos los trabajadores, independientemente de su profesión, sector económico, nivel de responsabilidad o especialización, **se pretende recoger las características, derechos y obligaciones comunes a todo tipo de trabajo**.

Es decir, **en el Estatuto de los Trabajadores se registra lo más elemental de una relación laboral**.

Fue aprobado y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 10 de marzo de 1980 y modificado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, es decir, que **ya tiene unos años y el mercado laboral desde entonces, ha sufrido múltiples cambios**. Sin mencionar la continua transformación laboral que vivimos en el sector TIC. Sufrimos realidades laborales imposibles de imaginar en 1980.

¿Por qué existe dicho estatuto? Porque así lo exige la constitución española de 1.978 (vemos que no son fechas recientes), en su artículo 35.

- Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
- La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores nos muestra una realidad muy básica y sencilla de las relaciones laborales. Es lo mínimo de lo mínimo que recoge la ley. Por debajo del Estatuto de los Trabajadores ya no hay nada, por lo menos desde el ámbito legal. **Es tan elemental, que resulta insuficiente.**

Es evidente que nosotros como sección aspiramos a más, tenemos que mejorar estas condiciones excesivamente básicas, y por supuesto, **estamos trabajando cada día con este objetivo, luchando por un convenio que tenga en cuenta nuestras necesidades.**

Ya que el Estatuto de los Trabajadores se queda corto y como cada profesión tiene sus propias peculiaridades, **surgen los convenios colectivos**, para concretar las condiciones laborales recogidas en el Estatuto de los Trabajadores teniendo en cuenta, entre otras cosas, el sector económico en donde se ubica la actividad de la empresa.

Pero esto del convenio colectivo, lo repasaremos en la siguiente entrega.