

De CGT-TENERIFE Al Pleno del Comité de Empresa

ASUNTO: CIERRE DEL SERVICIO MARÍTIMO

El pasado 23 de Noviembre, la empresa en una Comisión Provincial de Gestión Extraordinaria nos comunicó el cierre del Servicio Marítimo como centro de trabajo con personal de Telefónica para externalizar totalmente el servicio con la empresa PRESERVIy2004.

Por otro lado, en la CGCE del día 29 la posición de la mayoría de los representantes del CE no quedó muy clara a esta sección sindical, pues no llegó a abordarse el tema con una actitud constructiva. Aunque CGT argumentamos y pusimos sobre la mesa una propuesta de actuación del Comité que consistía en realización de asamblea informativa en el centro como Comité de Empresa, la confección de un Informe y la petición de mediación al Comité Intercentros, la propuesta fue rechazada por el resto de secciones sindicales presentes (CC.OO., UGT y STC-UTS) y no se quiso entrar en debate sobre el asunto, ni tan siquiera se quiso levantar acta de la reunión como pedimos.

El día 4 de diciembre, en la CGCE, el Presidente del Comité de Empresa presentó una propuesta de Informe del Comité sobre el cierre del Servicio Marítimo. Este sindicato desconocía que se fuera a tratar este tema puesto que no hemos recibido ningún orden del día previo a la reunión, aunque sí que habíamos solicitado por escrito que se tratase este tema en el Pleno de diciembre. Nuestro representante en la reunión no estaba autorizado a aprobar un informe del que desconocíamos su contenido. Por ello, y según acuerdos del Pleno del CE de septiembre de 2007, CGT se ha mostrado en contra de votar la propuesta para que pueda ser tratada en el próximo Pleno.

Sin embargo, quisiéramos hacer una valoración de dicha propuesta en un afán constructivo, para intentar llegar al consenso con un informe que cumpla las expectativas de todos en la mejor defensa de los intereses de los trabajadores.

Para CGT cualquier cierre de centro es un hecho grave, más cuando se hace para externalizar la actividad. En este sentido nos parecen adecuados algunos párrafos de la propuesta de escrito, en especial el punto 2 que plantea una solución acorde con una multinacional que obtiene unos beneficios astronómicos y con un ERE que le obliga a contratar plantilla para cubrir el 10% de las bajas producidas por éste.

En el punto 3, estamos plenamente de acuerdo en la garantía de residencia y el mantenimiento de su salario. Sería conveniente, no obstante, asegurar que a partir de su reestructuración se equiparará totalmente su categoría a la de Técnico Medio, pudiendo participar en igualdad de oportunidades en cambios de acoplamiento, traslados, convocatorias....

Sin embargo, y ciñéndonos a lo estrictamente laboral, no podemos olvidar que este colectivo está siendo sometido a una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, que únicamente ha habido una reunión en que la empresa nos ha notificado el cierre y que a partir de ese momento se inicia un período de consultas no inferior a 15 días para negociar de buena fe, tras el cual el CE hará el informe preceptivo. Creemos que sería necesario mantener una segunda reunión, solicitar la

presencia del responsable del departamento de destino (recordar que este departamento está incumpliendo sus compromisos respecto a la formación, tema debatido en los últimos plenos) y pedir previamente información adicional a la empresa. Recordar que la representante de RRHH está hasta el día 12 de vacaciones, por lo que esta reunión no puede celebrarse antes.

Así mismo quisiéramos señalar diversos aspectos que nos preocupan en cuanto al proceso que se está siguiendo en este cierre de centro:

1. Por un lado nos encontramos con que se trata del cierre de 6 centros de trabajo que afectan a otras tantas provincias. Este hecho implica, bajo nuestro punto de vista, que es competencia de la Comisión de Empleo como se puede desprender de la lectura de los artículos 76 bis de la Normativa Laboral y 13.1 del vigente Convenio Colectivo. Nos consta que un miembro de la ejecutiva estatal del sindicato CC.OO. vino a informar a los compañeros del departamento, lo que nos hace pensar que pueda haber existido algún tipo de interlocución con la empresa que desconocemos.

En otras palabras, consideramos que este movimiento no se ha tratado según se recoge en la NLV de Telefónica y cabría la posibilidad de pedir la intermediación del Comité Intercentros.

2. Existen aspectos legales, que nuestra sección sindical entiende que debiera considerar el CE. El RD-LEY 5/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo, establece sobre la cesión ilegal de trabajadores (modificación al artículo 43 del ET sobre cesión ilegal de trabajadores):

2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

Por otro lado el artículo 42 del ET establece en su punto 4:

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64.1.1 de esta Ley, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

a. Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b. Objeto y duración de la contrata.

c. Lugar de ejecución de la contrata.

d. En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e. Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

De ello, y para nuestro sindicato (tras las consultas legales oportunas), se deriva la posibilidad de solicitar información sobre la empresa contratista y de plantear una denuncia a la Inspección de Trabajo para que constate la situación de los trabajadores de PRESERVIy2004.

Por todo lo expuesto, proponemos la confección de un nuevo informe fruto del consenso y el debate sobre las 'exploraciones' de las distintas secciones sindicales y, en cualquier caso, posterior a esa segunda reunión que podemos exigir a la empresa, antes de aventurarnos a aprobar un informe que cierre este tema y pueda dejar desprotegidos, tanto a los compañeros de TdE en el Servicio Marítimo como a l@s trabajador@s de PRESERVIy2004. Ni que decir tiene que si fuéramos capaces de aunar nuestras posiciones aumentaría el peso de nuestras reivindicaciones frente a la empresa.

Y si además acompañásemos nuestro informe con acciones destinadas a dificultar el cierre del departamento, sería mucho más creíble la actuación del CE, que limitándonos a aprobar un informe 'de compromiso' con prisas y sin la seriedad que merece el tema.

Santa Cruz de Tenerife, a 11 de diciembre de 2007

Juan B Blasco
Secretario de Acción Sindical de CGT-Telefónica en Tenerife