



1.- Preguntas básicas sobre las empresas del sector.

Muchos y muchas de los empleados/as de Nácar han comenzado a trabajar por primera vez en esta empresa, y en los casos en los que no es así, los trabajadores y trabajadoras provienen de otro sector, de modo que han conocido el mundo de la consultoría y el desarrollo de software en esta empresa. Habiendo en el sector empresas mejores y peores en lo que respecta a los intereses de los trabajadores y trabajadoras, casi todas comparten una serie de "peculiaridades": subcontratación en múltiples niveles, horarios abusivos, horas extras "gratis", guardias obligatorias, proyectos mal planificados y con escaso personal, supeditación de los costes reales de un proyecto a lo que el comercial "vende" al cliente, trabajo de categoría superior a la que realmente tiene el/la trabajador/a, desigualdades salariales escandalosas, ...

Por eso hemos para conocer a qué problemas laborales frecuentes nos enfrentamos, hemos querido analizar brevemente la situación del sector.

¿Por qué se contrata gente sin experiencia?

Porque una persona que no tiene experiencia laboral es más fácil de "moldear" y "orientar" según los criterios de la empresa. Cuando entramos, no conocemos muchos de nuestros derechos, o ninguno y es normal callarse ante situaciones que no toleraría un trabajador experimentado. Nos hacen sentir en deuda por habernos dado esa oportunidad, como si no ganasen suficiente dinero a costa de nuestro trabajo.

Además, muchos entran como becarios, lo que permite un mayor rango de beneficio a la empresa sin apenas compromiso por su parte. También cogen a

mucha gente de fuera, que al no tener a su familia, pareja o amigos en la ciudad donde trabaja, tienen menos ataduras y más tiempo para dedicarse al trabajo. Los trabajadores con experiencia cobran más, son más difíciles de manipular y más independientes de la empresa si no están satisfechos.

¿Por qué no se despide apenas a gente?

Despedir gente en este sector es, salvo casos concretos, una mala estrategia. Los despidos cuestan dinero, no mucho para un solo caso, pero podemos imaginar el dineral del que hablamos si hubiera que pagárselo a todos los que se van de la empresa descontentos: mejor que se vayan por sí mismos. Es mucho más rentable quemar a la gente sin subidas, haciendo jornadas maratónicas, con guardias obligatorias o moviéndolos a proyectos que le disgusten... Esto no sólo permite ahorrar una indemnización sino que además permite mantener una imagen más positiva de la empresa; los despidos son siempre más ruidosos.

¿Están interesados en la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados y empleadas?

Bien, es fácil de responder la pregunta teniendo en cuenta que, por poner un ejemplo simple, en Nácar, después de habernos suprimido un mes de jornada intensiva, habrá equipos que realicen más horas al año del máximo legal establecido en convenio, que las guardias son obligatorias, etc. Está claro que no les importan nada ni las familias, ni las conciliaciones, ni ninguna de estas historias, sólo los beneficios.

¿Por qué una empresa con tantos beneficios no realiza, al menos, una subida mínima del IPC a todos/as?

Pues básicamente por codicia y egoísmo, que juntos conforman el motor fundamental de la economía de mercado y más en concreto de las empresas del sector. Somos muy grandes en esas reuniones con los empleados, con tantos proyectos y objetivos, y todos somos miembros para currar, pero a la hora de repartir somos una empresa pequeña y aparecen las excusas y promesas típicas en el momento de las subidas.

Encuestas, Mitin con pinchitos, Días de comunidad (o "Activity Day")... ¿Por qué pierden tiempo y dinero en esto?

Las medidas verticales y paternalistas de "mejora" en la empresa pretenden hacer inútil la acción sindical, al decirnos que a la empresa le interesa nuestra opinión, también porque comiéndole la cabeza a la gente con sus contratos, ganancias, éxitos, etc., piensan que nos sentiremos más parte de la empresa... Pero todos los esfuerzos de "corporativizarnos" se diluyen en cuanto vemos cada mes nuestras condiciones de trabajo, que es la verdadera prueba de los fines de la empresa y de lo mucho que les importa nuestra calidad de vida.

Pero, en general las cosas van saliendo ¿no?... ¿Por qué?

A pesar de todo lo indicado, las cosas funcionan, los proyectos, y el trabajo en general consigue salir adelante con programadores inexpertos y personal insuficiente en muchos casos. La explicación es sencilla: como todos sabemos, muchos de los trabajadores y trabajadoras de este sector trabajan mucho (en cantidad y calidad), y muchos/as de ellos/as, son profesionales a los que les gusta mucho su trabajo y superar retos. Esto explica que aunque los proyectos estén mal gestionados y mal planificados, al final los trabajos acaban saliendo, aunque con parches y "ñapas". Eso sí, el coste es muy alto, tanto económico como personal. Los horarios de muchas personas son tan malos que dificultan mucho el tener una vida personal y familiar satisfactoria.

¿Qué pasa con los sindicatos?

La acción sindical nunca ha sido muy bienvenida en este sector. Según un informe de CCOO sobre Elecciones Sindicales, el censo de trabajadores del sector que participan en elecciones sindicales es del 46,40%, por lo que más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras del sector, no tienen representantes sindicales que reivindiquen mejorar sus condiciones de trabajo. Una de las dificultades mayores para la sindicación del sector reside en la escasa cultura sindical de los trabajadores y trabajadoras, porque no nos engañemos con falsos elitismos: por mucha corbata, traje y bonos de comida que se tengan, un programador, una analista o un desarrollador no deja de ser un obrero o una obrera, no dejamos de ser asalariados/as. Conceptos como "negociación colectiva" o similares, suenan totalmente extraños a las trabajadoras y trabajadores del sector. Otros problemas para la sindicación son la descentralización debida a la subcontratación (trabajadores/as dispersos/as en oficinas del cliente) y la elevadísima rotación.

¿Qué soluciones hay?

La solución fundamental al problema de los salarios bajísimos, la falta de promoción interna, o el queme general, suele consistir en cambiar de empresa, las veces que haga falta, renunciando a la antigüedad y muchas veces descubriendo nuevos problemas en la nueva "charcutera". Pocos y pocas se plantean mejorar las condiciones en la empresa en las que se ha sido explotados/as. Sin embargo nosotros pensamos que poco a poco las trabajadoras y trabajadores del sector deberíamos ir sentando las bases para que, cada vez más, se perciban los conflictos y la explotación como algo colectivo a lo que se pueda dar respuesta, y que no se caiga en el habitual "sálvese quien pueda", que tanto beneficia a las empresas.

2.- El tema de las guardias va a la inspección de trabajo.

A finales de abril la sección sindical de CGT en Nácar presentó una denuncia ante la inspección de trabajo por el tema de las guardias del que ya os hemos estado informando. En esta denuncia solicitamos a la Inspección que pusiese fin a la situación de abuso que supone la obligación de realizar guardias, obligase a la empresa a retribuir conforme a la ley y el fin del fraude a la seguridad social que supone el no considerarlas como horas extraordinarias.



El día 20 de junio, el secretario general de la sección sindical y un representante de la empresa fueron convocados ante la inspectora de trabajo. Como no podía ser de otro modo, no le quedaba otra salida a la empresa, el representante de CGI negaba que las horas de intervención durante las guardias fuesen horas extras. Según su curiosa versión son horas normales porque nuestro horario es "flexible" ya que no tenemos representación de los trabajadores para pactarlo. Es decir, se pretende considerar que, por poner un ejemplo, si tienes una intervención a las 2:00 de la madrugada no haces tu primera hora extra del día, si no que tu horario normal ha empezado a esa hora...

De este modo se pretendía arreglar el tema de un plumazo. Si dejamos a parte que el tema del horario "flexible" no se ajusta a la ley (ver apartado 4), el suponer que las guardias son horas normales supone una serie de derechos legales que tampoco se estarían cumpliendo de ningún modo, no

está demás repasarlas (ET: Estatuto de los trabajadores; CC: Convenio colectivo):

a) *No se pueden hacer más de 40 horas a la semana en promedio al año (Art 34.1 ET)*. El representante de CGI decía que se respeta esto, si una semana haces 10 horas más por la guardia, afirmaba que luego se te descuentan estas horas durante el año para que la gente no sobrepase la media máxima de 40 horas a la semana. Sí, sí, lo que estáis leyendo... Evidentemente hemos dicho que esto es **mentira** y que la gente que hace guardias hace además su horario normal durante todo el año (a menos que para el 2008 nos guarden vacaciones sorpresa).

b) *No se pueden hacer más de 9 horas ordinarias al día (Art. 34.3 ET; 20.1 CC)*. Todos tenemos además algún correo de RRH en el que se nos recuerda esto. La empresa podrá modificar tu horario, pero no pude hacerte trabajar más de 9 horas entre las 00:00 h de un día y el siguiente, todo lo que pase de aquí es voluntario y son horas extraordinarias. Se reconoció en la reunión, pero según ellos esto también se respeta, si no aparecen horas extras es porque la gente de guardia jamás trabaja más de 9 horas al día contando intervenciones y todo (8,5 horas de lunes a jueves + intervenciones ese día = ????) y además (literalmente) "nadie ha pedido nunca descansarlas".

c) *Entre jornada y jornada deben pasar 12 horas (Art. 34.3 ET)*. En cualquier caso, hay 12 horas entre cada jornada en la que las guardias no pueden ser obligatorias. ¿Qué crees que pasaría si te negases a hacer 12 de tus 24 horas de guardia? Según ellos esto también se respeta.

d) *Si tienes tres horas o más de intervención entre las 22:00 h y las 6:00 h es horario nocturno (Art 36.1 ET)*. Máximo de 8 horas en promedio quincenal y no se pueden hacer horas extraordinarias, aquí al llegar a 9 horas estarías **obligado/a** a apagar el móvil hasta tu siguiente jornada laboral.

e) *Durante la jornada intensiva el máximo de horas es de 36 a la semana (Art 20.2 CC)*. Respuesta del representante de la empresa a este hecho problemático para las guardias: silencio.

Y aún hay mucho más, ¿qué pasa con el **derecho a día y medio** de descanso no interrumpido a la semana (Art 37.1 ET)? ¿Puede la disponibilidad ser obligatoria? Desde luego las horas de disponibilidad no son horas de descanso aunque no sean horas de trabajo. Limitan claramente la libertad del trabajador.

Después de afirmar que todos los empleados y empleadas "estaban *muy satisfechos con la política de guardias, salvo dos casos, que se han negado y no les ha pasado nada*", el representante de la empresa sugirió la idea de que la empresa sacase un comunicado para aclarar todo esto y que nosotros redactásemos nuestro punto de vista con toda la legalidad, para ponernos de acuerdo ambas partes. Hemos revisado la legislación, y **las guardias son horas extras**, así son en las empresas del sector y nosotros no somos trabajadores de segunda. La respuesta a la proposición del comunicado conjunto es: **NO**.

La Inspección de trabajo es un primer paso necesario para la lucha en el frente legal. No vamos a dar ni un paso atrás en nuestra postura: las guardias deben ser voluntarias y el trabajo que se realiza durante las mismas, horas extraordinarias.

3.- Negociación del XVI convenio de sector de consultoría y desarrollo de software.

Actualmente se encuentran en punto muerto las negociaciones del XVI convenio estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, o sea, nuestro convenio. Aunque es probable que pronto podamos contemplar la firma de un nuevo fiasco. Por un lado negocian las patronales AEC y ANEIMO y por otro lado los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT. Hasta ahora, en cada negociación del convenio venía prorrogándose el convenio anterior sin más que "actualizar" (luego os explicamos las comillas que esto es muy bueno) las tablas salariales, pero parece ser que de esta vez la patronal ya no se conforma con firmar la misma mierda de siempre con UGT y CCOO, sino que ahora, las empresas del sector pretenden aumentar más aún sus beneficios a costa del salario y la promoción de los trabajadores y trabajadoras del sector.

- Se pretende mantener la **cláusula de compensación y absorción** de aquellos que tengan un salario que supere el 20% de lo que indiquen las tablas salariales; es decir, en este momento, si te pagan dos duros más de lo que pone la tabla salarial del 2006 (porque no están actualizadas), pues ya no tienes antigüedad. Una vergüenza que permanece.
- La jornada anual se pretende mantener en **1.800 horas** (ahí, conciliando bien la vida familiar y laboral). Las empresas con condiciones más normales de trabajo, suelen tener poco más de **1.700 anuales** o incluso en muchos casos 40 ó 50

horas por debajo de las 1.700. Los argumentos para defender semejante número de horas no tienen desperdicio: como el convenio no indica una cantidad, cualquiera número que se dé es un avance. Si señor, buen argumento donde los haya.

- Se pretende eliminar el **mínimo de 1.000 euros** que se contempla en las tablas salariales, parece que los/las nuevos/as lo van a pasar muy, muy mal. En este punto os explicamos las comillas de “actualizar”: las tablas salariales no se actualizan respecto al presente, sino respecto a la última actualización, que es del 2006, o sea, que si se aprueban cobraremos como si estuviésemos en el primer semestre de 2007. Aún por encima la patronal pretende rebajarlo un punto por debajo del 4,2% de IPC de esa fecha.
- El tema de la antigüedad. **No se computará hasta llegar a ciertas categorías**, en el caso de desarrolladores hasta llegar a Analista Programador, por poner un ejemplo, que en el “peor” de los casos, dicen, ¡será de 11 años! Qué apostamos a que el “peor” de los casos se acaba convirtiendo en el “habitual” de los casos...

Para otros temas importantes nos quedamos con el estatuto “pelao” como por ejemplo las vacaciones, que nos quedamos en 22 días y ni un día para los asuntos propios; otro tema muy importante es la ley de igualdad, se ha propuesto que se apruebe lo mínimo a lo que obligue la ley, y nada de mejoras.

4.- Derechos laborales: jornadas, vacaciones, horarios y demás.

Jornada de verano.

Ya comienza la jornada intensiva. Recordad que durante la jornada de verano no pueden hacerse más de 36 horas a la semana, y esto incluye los posibles cursos que puedan darse. Ya os hemos contado que de todas formas vamos a hacer horas de más este año. El Estatuto de los Trabajadores estima un máximo de **1.824** horas este año, Comparad las **1.832** horas que vamos a hacer muchos de nosotros comparadas con las **1.760** de Vodafone, o las horas de empresas del sector como Atos Origin, **1.760**, Indra y Getronics, **1.742** horas, etc...

Horarios y jornada.

Es completamente falso que la empresa pueda modificar el horario o la jornada sin más, **debe avisar con 30 días** de antelación al trabajador (**Art. 41 ET**). Por eso tampoco pueden explicarse las guardias como cambios de jornada o de horarios, a menos que el equipo de adivinos de CGI avise con un mes de antelación de las horas de intervención de cada uno.

Esto se determina en el Art. 41 del Estatuto de los trabajadores: la empresa, cuando existan probadas razones económicas o técnicas puede modificar la jornada, el horario, los turnos, el sistema de remuneración, el sistema de trabajo, etc. Teniendo en cuenta además que

“en los supuestos previstos en los párrafos a) [jornada de trabajo], b)[Horario] y c)[Régimen del trabajo a turnos] del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1 a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.”

Ya sabéis lo que tenéis que hacer si no os convencen los “cambios”.

¿Y descansos durante el trabajo?

En principio, hasta las 6 horas seguidas de trabajo no tendríamos derecho a descansar. Pero la ley de prevención de riesgos laborales y la normativa de salud laboral establece un descanso **mínimo** de 10 minutos cada dos horas para personas que trabajen con pantallas de datos (o sea nosotros). O sea sí se puede salir a fumar el pitillo o pararse a tomar el café.