



1 - REPRESIÓN SINDICAL EN NACAR



Os informamos de que el pasado martes, 18 de agosto de 2008, después de todo el "calvario" laboral al que fue sometido, era finalmente **despedido** nuestro compañero de la sección sindical de CGT, **César Rodríguez**. César fue una de las personas más activas en la formación y desarrollo de la actual sección sindical de CGT en Nácar.

No tendría mucho sentido aquí hablar de las excelentes cualidades que siempre mostró César en su trabajo, los que hemos trabajado con él lo sabemos, para los demás es más importante recalcar las condiciones y circunstancias que han rodeado este despido, pues como veréis en este comunicado, es un aviso para todos y un adelanto de lo que está por venir dada la situación actual. Parece ser que el despido de César no será el único que veremos en breve.

Ya adelantamos que Cesar ha aceptado las condiciones del despido y no desea emprender las acciones sindicales y legales que podría conllevar semejante acto. Está en su derecho y lo respetamos. Teniendo en cuenta que ha permanecido en Nácar, sobre todo, para ayudar a fortalecer esta sección sindical le estamos profundamente agradecidos.

El único delito de César ha sido acogerse a su derecho a las 8 horas de jornada al negarse a hacer guardias (después de hacer la guardia de esta Semana Santa), su evaluación semestral fue excelente y la anual, a pesar que ya castigaba a César, situaba la valoración global en "3" (en la media). Desde entonces ha sufrido un constante "mobbing" que se manifestó en múltiples cambios de equipo y de lugar de trabajo, además se le negó la revisión anual a pesar de que su evaluación estaba en la media. César tuvo que pedir explicaciones de por qué no se le notificaba nada acerca de la reunión para tratar la revisión anual, fuese para bien o para mal. La única respuesta que recibió es "que no había revisión de qué hablar ya que era de 0".

Por estos hechos CGT presentó una denuncia por **acoso laboral** a la Inspección de Trabajo, que con el despido confirma ahora su veracidad. Como dichas acciones de represalia tomadas contra César no surtían mucho efecto, finalmente decidieron recurrir al despido. Despido propio de las empresas que siguen el manual represivo:

Realizado en pleno verano: muchas empresas cuando van a realizar un acto vil y vergonzoso prefieren actuar a traición, aprovechando el verano, y las vacaciones de esta manera creen actuar más a hurtadillas y que tales acciones no les desprestigiarán tanto. Y **reconociendo que es improcedente**. Improcedente a pesar de que CGI defiende que las guardias son obligatorias, por lo que según su criterio, podrían despedirlo gratuitamente ya que es procedente despedir a un empleado que se niega a realizar un trabajo al que está obligado. Y no será por falta de pruebas, fácil se lo hemos puesto, hasta quisimos ponérselo por escrito hace dos meses y se han negado en RRHH a recoger la firma.

Se han "atrevido" a despedir a César porque se pretende camuflar el hecho entre muchos más despidos. No nos lo inventamos: así se lo ha dicho a César el personal de RR.HH y desgraciadamente tiene visos de ser verdad: ya conocemos más casos de despidos; lo que no sabemos es si conocemos todos los casos. De este modo pretender invalidar los argumentos que pudiésemos presentar en el juzgado de lo social: no van a decir que lo despiden por ser de CGT o por negarse a hacer guardias, sino que es uno entre tantos los que necesitan despedir por la pérdida de proyectos y por la maravillosa absorción de Nácar por parte de CGI.

2 - ¿DESPIDOS DE PERSONAL POR LA FALTA DE PROYECTOS?



Como os comentamos, cuando a César se le notificó su despido la empresa le informó de que **no era un caso único** y que se debía fundamentalmente a los recientes proyectos perdidos; o sea que hay y habrá más despidos. Ya hemos constatado alguno más. La noticia en este caso es más que creíble: nada mejor que aprovechar la pérdida de proyectos para echar a los “elementos molestos” junto con otros que no interesa formar y recolocar.

¿Recordáis el último "site meeting"? ¿Que ha sido de lo de "No va a haber despidos" o "En momentos de crisis es mejor trabajar para una empresa multinacional que tiene músculo financiero"? O sea, que en resumen, alguien **nos ha mentado** descaradamente. Seguramente, el anuncio de los despidos, que se van a realizar de forma solapada y que todos los que llevamos cierto tiempo sabemos que se debe a la pérdida de proyectos y la pésima gestión de los mismos, no se han notificado públicamente, que sería lo más ético por cierto, para evitar la desbandada general. Desbandada de trabajadores, algunos de los cuales se desean conservar y otros no. De esta manera, con la apariencia de normalidad y la “recompensa” de la fusión futura, es CGI quién controla a los que se quedan y se van y no los propios trabajadores.

Esto lo hace la empresa porque, y esto lo sabemos todos, confían siempre en la falta de solidaridad y el individualismo de los trabajadores/as para que su estrategia tenga éxito, en el fondo todos pensamos lo mismo "echarán a los de AO, que son los que se quedaron sin proyecto", "es que ese que echaron siempre llegaba tarde", "claro, no quería hacer guardias". En resumen: a mí no me toca. Y hoy puede ser así. Pero quizá en otro momento compañero/a, puede tocarte a ti, y quizá en un momento más complicado a la hora de buscar trabajo. Las personas que sabemos que han sido despedidas, lo han sido por sorpresa y de ningún modo se esperaban que pudiese ocurrir. No es difícil comprobarlo si queréis: a veces se despide a los empleados que cobran más, con más antigüedad (muchas veces en este sector), a los que se cansan ya de trabajar horas y horas, a la persona que está un par de meses de baja...

Hay que tener en cuenta otro dato y es el hecho de la pérdida continua de proyectos de CGI España. Estos proyectos no han desaparecido por la “crisis”: se los han llevado otras empresas del sector y Vodafone sigue manteniéndolos, por lo que como podemos suponer las cosas no se están haciendo bien aquí. La situación, a nuestro entender es un tanto sorprendente teniendo en cuenta que Nácar “hace trampa” en la competitividad, ya que por poner un ejemplo reciente, el AO está ahora en Coritel, que al menos tiene guardias voluntarias y retribuidas conforme a la ley. No entendemos como se pueden perder los proyectos si somos los más “baratos”. Porque desde luego si somos caros no es por las excelentes condiciones laborales de Nácar, y si se tienen dudas de esto no tenemos más que preguntar a la enorme legión de ex-nacarinos, ex-compañeros que conocemos la mayor parte de los currantes de esta empresa, que pululan por todo el sector. Y dejémonos de historias, que la pasta ha sido siempre el criterio fundamental de Vodafone para la subcontratación (así es como se llamar en Castellano a todo el tema del “outsourcing”, “proveedor” y demás parafernalia eufemística).

Ya que somos “members” y supuestamente formamos parte de la empresa al menos podrían usar los site meeting para darnos explicaciones de verdad sobre el estado de los proyectos y que es lo que ha pasado, en vez de considerar que ese tema es como una caja negra para los trabajadores y trabajadoras y repetir que no pasa nada. Suena como la clásica estrategia de gobierno totalitario...

Compañeros y compañeras es hora de poner fin a los abusos laborales y a la tomadura de pelo:

¡COMPAÑERA/O ORGANIZATE Y LUCHA!



3- Absorción de Nácar por CGI



¿armonización?

Como nos hemos temido siempre en CGT, y muchos de vosotros nos habéis comentado, la notificación de la desaparición de Nácar para ser todos CGI no parece tener nada bueno tras de sí. Se nos ha intentado vender en el reciente "site meeting" las bondades de esta fusión ("armonización" en neolengua corporativa), como algo necesario para acabar con rumores (siempre infundados, claro) de inferioridad de los/las nacarinos/as frente a los de CGI. Desde luego dicha explicación, a parte de pueril y ridícula, es ofensiva: deben considerarnos de escasa capacidad mental para pensar que podemos creernos tal explicación.

Sea como fuere dentro de poco todos podremos presumir de ser de CGI. Y poco más que esto podremos hacer los que no seamos despedidos: bastante claro nos ha quedado que no vamos a ver ninguna ventaja adicional. Esperamos, y eso nos ha parecido entender a pesar de que las explicaciones

no han sido muy detalladas (el "no os tenéis que preocupar de nada" no nos suele convencer como explicación) que tal y como manda la ley conservamos la antigüedad, categoría, salario, etc. En este caso el procedimiento es la **subrogación**, es decir, conservaríamos nuestras condiciones de trabajo. Esto se produciría incluso aunque la empresa que absorbe tuviese peores condiciones laborales.

Nos tememos seriamente que la fusión viene motivada por la pérdida meteórica y catastrófica de proyectos y se oculta tras ella una reestructuración que implica múltiples despidos. Ahora que tenemos pocos proyectos parece que es más rentable que exista sólo una empresa, las fusiones (o similares), como siempre ha ocurrido, son una buena excusa para eliminar personal.

De todos modos, y para resumir, tenemos que mantener los siguientes elementos laborales:

- 1 - **Se mantienen** categoría, funciones, salario, antigüedad,...
- 2 - **No es posible negarse** a formar parte de la fusión y cobrar una indemnización. En caso de negativa se entiende que es desistimiento y es similar a la baja voluntaria.
- 3 - Si después de la fusión **se viesan modificadas las condiciones de trabajo** se puede exigir la extinción del contrato, la indemnización es de 20 días por año trabajado (con un máximo de 9 mensualidades). El problema es que la extinción del contrato no se produce de forma automática: tiene que reconocerla la empresa, si se negase, sería necesario recurrir al juzgado de lo social.

Es normal que se produzcan cambios y que no resulten para mejor, en una situación como, los trabajadores y trabajadoras deberíamos estar unidos y hacer un seguimiento de la fusión ya que los empleados y empleadas de Nácar somos la parte más afectada.