



Alternativa Sindical de Trabajadores

C/ Gran Vía 40, 5-1 28013 Madrid
Tfno.: 915271808, Fax: 915273793
www.sindicatoAST.org
sindicatoast@sindicatoast.org

COMUNICADO

13 - 2017

07-07-2017

SOBRE LA JORNADA DE VERANO DE: ASESORES, CONSULTORES, JPC, JPDS Y SECRETARIADO

Un año más la empresa reitera que la jornada partida durante el mes de julio se mantiene, es decir, no se le aplica la jornada continuada a: **secretariado, consultores, jefes de producto y comercialización, jefes de proyectos de desarrollo de servicios y asesores base, comerciales y colectivos sujetos a régimen de turnos.**

Y esto es así porque está recogido en el CEV firmado por CC.OO y UGT, que ahora andan dando vueltas para ver como salen de este atolladero: intentando vender unos turnos o jornadas a los trabajadores/as, cuando han firmado que la empresa puede aplicar lo que le venga en gana, y cuando le venga en gana. Es decir, han firmado en dicho Convenio la flexibilidad en el tiempo de trabajo, en beneficio de la empresa, en línea con los Acuerdos Interconfederales firmados con la patronal CEOE.

Lamentablemente, más de una vez tenemos que dirigirnos a los Tribunales (que en general no nos son precisamente favorables) para intentar arreglar los desaguisados que los firmantes nos proporcionan con sus acuerdos. En esta ocasión CGT ha puesto la denuncia, y todos los sindicatos nos hemos adherido a la misma en sede judicial. Pero los jueces de la Audiencia Nacional han desestimado la demanda, sentenciando que se te tiene que hacer la jornada partida en julio para los mencionados colectivos.

Esta sentencia está recurrida, pero es importante ver los razonamientos jurídicos de la misma:

Primero acuden a los antecedentes históricos, y luego consideran necesario reproducir los artículos: 49, 50, 51, 73.1.1.2, 76 y 77.3 del Convenio vigente *“para constatar si la intención de los negociadores fue que el personal afectado por el conflicto disfrute jornada intensiva en el mes de julio, como reclaman los demandantes o, por el contrario, [...] sino que introducía realmente una excepción a dicha jornada continuada para el colectivo afectado por el conflicto.”*

En base a todos los artículos que se citan del actual CEV, dice: *“parece claro, a nuestro juicio, que la jornada partida, referida en el inciso final del art. 73.1.1.2 del Convenio, constituye una excepción a la regla general de realizar jornada intensiva en el mes de julio...”*

Terminan indicando que además de los antecedentes históricos, está la propia sistemática del art. 73.1.1.2, que consideran una excepción a la regla general, concluyendo que la jornada partida referida en dicho artículo no es una regulación general, sino una de sus excepciones posibles, que está reforzada por el artículo 77.3 que dice: ***“Los empleados que ostentan cargo o función gratificada, los pertenecientes a los grupos profesionales I y II no estarán sujetos a un horario preestablecido, incompatible con el carácter especial de aquellas funciones y la responsabilidad personal de quienes la realizan. La presente excepción no ampara los casos en que sea posible establecer un horario.”***

Es decir, los razonamientos jurídicos que se aplican en la sentencia son muy claros: **la empresa aplica lo que está firmado en el Convenio de Empresas Vinculadas.**

Como ya hemos indicado anteriormente, el CEV supone una gran flexibilidad organizativa en beneficio de la empresa, que ésta aplica a los colectivos que más le conviene y de la forma que más le interesa. Así, podemos encontrarnos con colectivos que, perteneciendo a la misma área, tienen jornadas diferentes: unos con continua y otros con partida, formando grupos heterogéneos dependiendo de las condiciones que la empresa impone sin ningún tipo de limitación. De esta forma consiguen romper la cohesión entre los trabajadores/as por las condiciones laborales, dividiéndonos cada vez más.

Desde que se firmó este Convenio ya avisábamos de la inseguridad jurídica para los trabajadores/as que tiene el redactado del mismo expresiones como *“se priorizará”, “se procurará”, “que sea posible” etc.*; términos que no garantizan nada al trabajador/a, ni obligan a nada a la empresa. Son elementos que los firmantes utilizan para intentar tapar su amansamiento y colaboración con la empresa, y sobre todo, para intentar confundir a los trabajadores/as y así disfrazar sus vergonzosos acuerdos.

Por ello es asombroso (aunque muy en su línea de jugar al despiste) que UGT y CC.OO, sindicatos firmantes del Convenio, que es en el que se basa la Audiencia para desestimar la demanda, ahora se adhieran a la misma y miren para otro lado, cuando nosotros decimos que este tema, así como otros retrocesos que están padeciendo los trabajadores de TdE, TME y TSol, son debidos a la firma de este Convenio y de lo que se va acordando en las Comisiones Interempresas durante la vigencia del mismo (Comisión de Comercial, Ordenación del Tiempo de Trabajo, Disponibilidades, etc.).

Por tanto, es el cumplimiento de lo firmado por estos sindicatos lo que perjudica a los trabajadores y hay que tener muy claro que sin la firma de UGT y CC.OO la empresa no podría aplicar prácticamente ninguno de los retrocesos y/o agresiones que estamos sufriendo los trabajadores/as.

¡LOS DERECHOS NO SE VENDEN, SE DEFIENDEN!

Avanzamos juntos ¡afílate a AST!

¡LA ÚNICA LUCHA QUE SE PIERDE ES LA QUE SE ABANDONA!



AST ES MIEMBRO DE LA FEDERACIÓN SINDICAL MUNDIAL