



SINDICATO DE LA ELEVACIÓN se.otis@sindicatoelevacion.org www.sindicatoelevacion.org

Sede Social C/Tarragona, 18,1ª planta, Madrid 28045 Tel 91 567 89 71 47 fax 91 343 55 85

Trabajamos para mejorar las condiciones de trabajo y defender los derechos de los trabajadores/as.

"El Sindicato de la Elevación explica su posición contraria al acuerdo firmado por los sindicatos CCOO, UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME"

Entrevista al Sindicato de la Elevación, para valorar el acuerdo firmado por los sindicatos CC.OO., UGT y las patronales CEOE y CEPYME, el día 25 de enero de 2012.

Pregunta: como considera el S.E. este acuerdo.

Sindicato de la Elevación (S.E.): Creemos que este acuerdo es una vuelta de tuerca más para seguir recortando los derechos de los trabajadores/as y en este caso con la participación y apoyo de los sindicatos CC.OO. y UGT. Donde lo único que pretenden es no perder presencia en las instituciones y mantener todas las estructuras de subvenciones que tienen en estos momentos, aunque eso suponga la pérdida de poder adquisitivo en los salarios.



Pregunta: que puntos considera el S.E. más perniciosos del acuerdo

S.E.: El conjunto del acuerdo está hecho para que lo cojas por donde lo cojas, te lleve a aceptar el conjunto del acuerdo, aún así consideramos que los elementos más regresivos son Estructura de la Negociación Colectiva-flexibilidad interna, distribución irregular de la jornada, flexibilidad extraordinaria-movilidad funcional, flexibilidad en materia salarial, criterios en materia salarial o inaplicación del convenio, que podemos ir desgranando.

Pregunta: empezando por los salarios, ¿Cómo veis el acuerdo de moderación salarial?.

S.E. En primer lugar, no es un acuerdo de moderación salarial sino de pérdida del poder adquisitivo.

Hay dos cuestiones importantes que varían profundamente los planteamientos realizados hasta ahora para negociar los salarios el IPC (índice de precios al consumo) del país y la cláusula de revisión con actualización de tablas salariales, pues bien en este acuerdo los sindicatos firmantes renuncian a estas dos reivindicaciones veamos:

Las subidas salariales para el año 2012 será de un 0,5 como máximo y si el IPC armonizado de la zona euro fuera superior al 2% entonces operaria una cláusula donde la diferencia se daría en una paga (sin especificar cuando) pero no variaría las tablas salariales, de igual forma si el barril de Brent ha tenido una subida interanual superior al 10% no se aplicarían en la revisión los derivados del petróleo.

Como veis no solamente se utilizan conceptos no controlables en el estado español, sino que como mínimo los trabajadores/as tendremos una pérdida de poder adquisitivo de 1,5 puntos y aunque hubiera que aplicar la cláusula de revisión, nuestras tablas salariales no variarían.

Lo mismo ocurre para los años 2013 y 2014, variando la subida máxima al 0,6.

Pregunta: el acuerdo sobre flexibilidad interna los firmantes manifiestan que es para ser más competitivo.

S.E.: Nada más lejos de la realidad, es una concesión a una reivindicación histórica de los patronos.

Se les concede que puedan utilizar como jornadas irregulares el 10% pudiendo estas afectar en el computo semanal o en el computo mensual, asimismo también se les concede a los empresarios al menos 5 días (40 horas) para que puedan disponer de ellos de cómo les plazca, ya que pueden variar los calendarios laborales.

Igualmente, posibilitan al empresario para que temporalmente varíe las jornadas diarias, semanales o mensuales en lo que los firmantes denominan flexibilidad extraordinaria temporal

Incorporan al acuerdo la movilidad funcional, sin apenas limitación por lo que podríamos encontrarnos a un administrativo realizando tareas de mecánico o viceversa.

Como veis además de poner en manos del empresario todos nuestros derechos laborales se cargan de un plumazo la conciliación de la vida laboral y personal.

Pregunta: Pero estas cuestiones los firmantes dicen que nos posibilitará en el futuro recuperar salario.

S.E. De nuevo en este aspecto han firmado un apartado que dice “flexibilidad en materia salarial” donde de nuevo ponen en manos de los empresarios los salarios.

Nos dicen que debemos “abandonar conceptos retributivos obsoletos” y lo que ni más ni menos nos proponen es que dejemos de tener los salarios fijos actuales (salario base, plus convenio, antigüedad,...) por salarios variables que a la postre dependerían de los criterios de la empresa. Aquí de nuevo los sindicatos firmantes han obedecido los dictámenes planteados por las patronales, la Unión Europea y la Sr^a Merkel.

Pregunta: ¿Cómo valoráis que haya empresarios que puedan no aplicar este acuerdo?

S.E. Ya lo venimos manifestando, este acuerdo perjudica a los trabajadores/as, la inaplicación del convenio, es un punto que hoy ya está en muchos convenios, y su aplicación solo está beneficiando a los empresarios, por lo que resulta inaudito que los sindicatos firmantes hayan puesto en manos del patrón otro elemento que no beneficia a los trabajadores/as.

Nosotros, que pertenecemos al sector de ascensores, donde hay cientos de empresas, nos encontramos con solo algunas de las multinacionales y alguna provincial tienen convenio o acuerdos propios, pero son la minoría ¿que pasaría si el resto de las empresas hoy en día con problemas de solvencia se descolgasen de aplicar su convenio provincial? Pues que además de quitar derechos a los trabajadores/as se estaría generando una competencia desleal, que lo único que crearía son menos derechos y más parados/as.

Si a esto le sumamos la aceptación implícita y explícita de las subcontratas, sin duda alguna el efecto será más desastroso por la incidencia negativa que tienen sobre los trabajadores/as los autónomos y las subcontratas.

Pregunta: ¿Cómo veis el acuerdo globalmente?

S.E. Como hemos dicho anteriormente, este acuerdo supone una pérdida importante de derechos, conseguidos a base de esfuerzos a través de decenas de años por millones de luchadores y luchadoras, que unos sindicatos, por mas que se llamen de clase, no tienen

derecho a cedérselo a los empresarios y a los poderes económicos con el fin de seguir ellos intentando mantener su status, su modelo de formación bonificada y sus subvenciones.

El Sindicato de la Elevación como en otras ocasiones lucharemos por defender los derechos de los trabajadores/as y por una sociedad más libre y justa.

El Sindicato de la Elevación aportamos un comparativo del convenio de una empresa con el nuevo modelo

Convenio Zardoya Otis Acuerdo CC.OO. UGT.CEOE y CEPYME

DURACIÓN

Años 2011,12 y 13	Años 2012,13 y14
-------------------	------------------

SALARIO 2012

1%	0,5%
----	------

CLAUSULA DE REVISIÓN 2012

IPC real, retroactivo y consolidable	A partir del 2% Zona Euro, si el barril de Brent no supera el 10% y no consolidable
--------------------------------------	---

SALARIO 2013

IPC REAL	0,6%
----------	------

CLAUSULA DE REVISION 2013

IPC REAL, consolidable	A partir del 2% Zona Euro, si el barril de Brent no supera el 10% y no consolidable
------------------------	---

JORNADA

1716 horas anuales	Estatuto de los Trabajadores 1.826,27 horas
--------------------	---

CALENDARIO

Anual, acordado con los Representantes de los Trabajadores	Anual 5 días (40 horas) El empresario puede colocarlos donde quiera
--	--

JORNADAS IRREGULARES

Sin aplicación	10% jornada anual, el empresario puede variar semanal o mensual
----------------	---

FLEXIBILIDAD SALARIAL

Sin aplicación	Eliminar conceptos salariales fijos como salario base, plus convenio, antigüedad,...
----------------	--

CLAUSULA DE DESCUELGUE

No aplicable	Las empresas pueden no aplicar el convenio por diversas causas, disminución de ingresos (no beneficios), perspectivas económicas.
--------------	---