



LINCE
LIBERTARIO

Marzo 2016
Año VII Número 105

lincelibertario@gmail.com
MOVIL 635.796.620/654.898.855

LOS DOS PEORES ARTÍCULOS DEL CONVENIO **ARTÍCULO 17: EL COLADERO**

CONTENIDO

- **ARTÍCULO 17: EL COLADERO**
- **ARTÍCULO 18: EL ASPIRADOR DE DERECHOS.**

FACEBOOK /
TWITTER

Recuerda que nos puedes encontrar en **Facebook y Twitter.**

Somos:

CGT Lince Libertario
@cgtlince

Una de las cuestiones fundamentales que habría que cambiar en el futuro convenio sería el artículo 17. Este artículo permite expulsar a trabajador@s de las campañas antes de que finalice la obra por la que están contratad@s. Sin embargo, tal y como se ha comprobado en multitud de empresas del sector, este artículo se ha convertido en un auténtico coladero que ha dado lugar a varias sentencias indicando la improcedencia de estos despidos encubiertos. Por no hablar de las indemnizaciones que prevé el propio artículo 17 (desde 8 miserables días por año trabajado hasta un máximo de 12). Pero para ahondar aún más en la cuestión, vamos a exponer aquí una serie de preguntas frecuentes que nos hemos ido encontrando y que os ayudarán aún más a verificar lo pernicioso que es este artículo para la estabilidad de los puestos de trabajo de tantos y tantas compañer@s.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS.

P: ¿Por qué termina mi contrato si tengo un contrato de obra y mi obra no ha terminado?

R: Porque el convenio tiene un artículo que lo permite (el famoso artículo 17). Sin embargo, incluso existen sentencias (Sentencia 1942/2012 TSJ de Valencia) que indican que este artículo es contrario a la legislación vigente y que atenta a los derechos de l@s trabajador@s.

P: ¿Cuándo termina mi contrato de obra si existe el artículo 17?

R: Pues no se sabe, porque este artículo atenta a la naturaleza del contrato de obra y del objetivo que persigue la ley al configurar este tipo de contratos. Este artículo genera indefensión al trabajador/a cuando no se le permite conocer objetivamente la identificación de la obra o servicio para la que el trabajador está contratado impidiéndole conocer el momento y la forma en la que se puede considerar acabada la obra para la que le contrata la empresa.



P: ¿Qué ocurre si me encuentro de excedencia o de baja y me aplican un despido por artículo 17 (despido por disminución del volumen de llamadas)?

R: Que el convenio tiene un artículo que lo permite también para estos casos (el mismo artículo 17), aunque te recomendamos que acudas a un delegad@ de CGT porque a pesar de todo, tu despido puede ser improcedente si lo impugnas.

P: ¿Con qué tiempo tiene que preavisarme la empresa en caso de reducción o finalización de campaña?

R: Dependiendo del tiempo que lleves trabajando en la empresa, el tiempo de preaviso es diferente:

- Si llevas trabajando hasta 90 días, con 3 días de preaviso
- De 91 a 150 días, con 6 días de preaviso
- De 151 a 250 días, 12 días de preaviso
- Desde 251 días en adelante, con 15 días de preaviso

Los días que no hubiese preavisado con suficiente anticipación serían incluidos como indemnización por falta de preaviso

P: ¿Qué cuantía me correspondería en caso de finalización de la campaña como indemnización?

R: Siempre y cuando tu contrato de obra no sea anterior al 1 de enero de 2001, la indemnización varía en función del año en que hayas sido contratado:

- Hasta el 31 de diciembre de 2011, 8 días por año trabajado
- Desde el 1 de enero al 31-12-2012, 9 días por año trabajado
- Desde el 1 de enero al 31-12-2013, 10 días por año trabajado
- Desde el 1 de enero al 31-12-2014, 11 días por año trabajado
- A partir del 1-1-2015, 12 días por año trabajado

P: Si a la hora de efectuar despidos por este artículo 17 prevalece la antigüedad, ¿puede la empresa cambiar a un/a trabajador/a a otra campaña con menos antigüedad que la que yo tengo a otra campaña con el fin de salvarle y a mí incluirme en la reducción o finalización?

R: Sí y de hecho, te encontrarás con esa situación en tu empresa y en todas las del sector. La empresa salvará a sus favorit@s y a ti te meterán en el saco de l@s despedi@s. Siempre van a argumentar razones organizativas amparadas por el desastroso redactado del Estatuto de los Trabajadores que ahora hay en vigor.

P: Si no existiera el artículo 17, ¿la empresa podría dar por terminado mi contrato si no termina mi obra? ¿Tendría la misma indemnización?

R: No. Sólo podría ejercer un despido objetivo. Si hiciera un despido objetivo, en primer lugar la empresa debería acreditar las causas que establece el Estatuto de los Trabajadores para llevar a cabo este tipo de despidos, y en todo caso la indemnización sería a partir de 20 días por año trabajado.

P: ¿El nuevo convenio puede mantener esta situación o empeorarla?

R: Desgraciadamente si se firma un nuevo convenio manteniendo esta cláusula seguirá existiendo esta “barra libre” para destruir empleo. Pero es que incluso podría ser peor ya que lo que pretenden las empresas es dar una vuelta de tuerca más al artículo 17, cambiando los criterios de selección para l@s posibles despedid@s. Ya no quieren que sea por antigüedad, sino directamente “a dedo”.

P: ¿Podría cambiar esta situación?

R: Claro que sí. De la firmeza que mostremos frente a las empresas del sector depende que podamos cambiar cuestiones como ésta en nuestro futuro convenio. Sólo si miramos hacia otro lado o nos despreocupamos por luchar por un convenio digno nos quedaremos como estamos. Si l@s trabajador@s nos organizamos y luchamos por nuestros derechos podremos conseguir que no se vuelva a firmar un convenio con el artículo 17, eliminando así una de las cláusulas más precarias que nos vienen acompañando desde hace más de 10 años.

ARTÍCULO 18: EL ASPIRADOR DE DERECHOS

¿Por qué el artículo 18 del convenio es nefasto para l@s trabajador@s?

El artículo 18 se produce cuando finaliza una campaña dentro de un servicio. Si ésta sale a concurso, la empresa que obtenga la adjudicación de la nueva campaña no tiene la obligación de contratar a toda la plantilla que venía realizando el servicio con la anterior empresa.

Lo que comúnmente conocemos como subrogación, es decir, que la plantilla pase por completo de la anterior a la nueva empresa respetándose todas sus condiciones laborales, no se produce porque este artículo no lo contempla.

Lo que afirma el artículo es que la nueva empresa sólo estará obligada a contratar al 90% de l@s trabajador@s que la empresa considere que necesita para poner en funcionamiento la campaña. Es decir, si la nueva empresa considera que para poner en funcionamiento una campaña sólo necesita 70 trabajadores cuando antes había 100, podrá hacerlo y solo tendrá que respetar que, de los 70 contratados, el 90%, procedieran de la anterior empresa.

Igualmente, es la empresa adjudicataria la que puede decidir entre aplicar el artículo 18 o bien dirigirse al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, que sí contempla la subrogación. En las condiciones actuales es la nueva empresa la que decide qué norma aplica. Los trabajadores estamos a manos de la nueva empresa.

¿QUÉ PRETENDE LA PATRONAL?

La patronal, en las negociaciones que han mantenido hasta el momento con los diversos sindicatos, defiende el inmovilismo. Que nada cambie. Mantener a toda costa el artículo 18 sin mover ni una coma. Seguir decidiendo sobre l@s trabajador@s, aun a costa de equivocarse y dejar la puerta abierta para una competencia feroz y desigual.



¿EL NUEVO CONVENIO PUEDE ARREGLAR ESTA SITUACIÓN?

Claro que sí. Si nos organizamos y movilizamos para mejorar las condiciones del nuevo convenio, podemos hacer que el artículo 18 contemple la subrogación real, con el 100% de la plantilla y con el 100% de los derechos de l@s trabajador@s. Cualquier otro artículo 18 que no contemplara esto sería ahondar aún más en la precariedad que tod@s conocemos.