

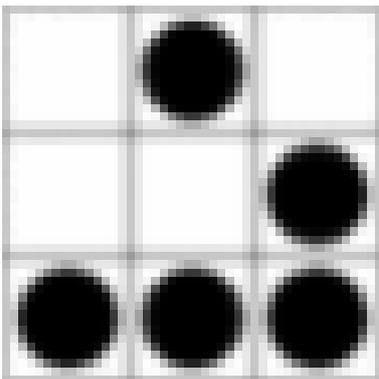
<https://info.nodo50.org/Paren-las-maquinas-el-sector.html>



Precariedad en el sector TIC

Paren las máquinas: el sector informático se prepara para la Huelga General

- Noticias - Noticias Destacadas -



Fecha de publicación en línea: Jueves 16 de septiembre de 2010

Copyright © Nodo50 - Todos derechos reservados

Se aproxima una huelga general con algunos aspectos novedosos, como es la emergente presencia de sindicatos en el sector TIC, que llevan tiempo planteando distintos conflictos y huelgas en un sector donde la presencia de actividad sindical era casi testimonial.

[CGT: huelga indefinida en Alaza Sistemas de Información](#)

[CNT-AIT: conflicto con Processor y MC Informática](#)

[COMFIA-CCOO firma un acuerdo de integración en Capgemini-Sogeti tras meses de movilizaciones y la convocatoria de una huelga](#)

[Madrid : 300 trabajadorxs de Telefónica I+D en Gran Vía contra la segregación](#)

[CNT-AIT: Informáticos siguen denunciado a la Xunta \(conflicto SIEGA\)](#)

[COMFIA-CCOO denuncia que TEAMLOG y HP quieren dejar a 170 trabajadores en el paro](#)

[La subcontratación en acción: Red.es => Telefónica => Atos Origin => 3GH => Maintec Solutions](#)

[Asistencia Laboral Gratuita sector TIC](#)

Kaos en la Red: [29-S: Si los trabajadores y las trabajadoras informáticos paramos, todo se para](#)

El pasado 29 de Julio, el Gobierno perpetró la mayor agresión a los derechos de los trabajadores de los últimos 30 años. Jaleado por los empresarios, el FMI, la banca española y el resto de grupos de derecha del parlamento (al margen del teatreo para la galería) se pusieron las bases para la completa precariedad y sumisión al empresario de todos los trabajadores del estado.

Esta Reforma Laboral no supone 'un paso hacia la precariedad y la explotación extrema', se trata simple y llanamente de la definición misma de precariedad y explotación extrema, que sufriremos con toda seguridad si no luchamos para pararlo. Nuestro sector tiene todas las papeletas para ser uno de los que más la sufra.

El sector tecnológico y de consultoría se caracteriza por usar cada vez más las peores posibilidades de la Ley para obtener el máximo beneficio para las empresas y las peores condiciones para nosotros, además de las numerosas ilegalidades realizadas rutinariamente. Si esta aberración de contrareforma laboral sale adelante, los trabajadores y trabajadoras informáticos seremos especialmente afectados.

Quieren destrozar cualquier derecho existente para ganar más y tenernos más débiles y amedrentados.

Mientras la maquinaria propagandística insiste en distraernos, mentirnos y que miremos a otro lado, se aprueban medidas como éstas:

Paren las máquinas: el sector informático se prepara para la Huelga General

- * Posibilidad de despido 'de 20 días por año' si la empresa alega 'pérdidas presentes o previsión de pérdidas o reducción en los ingresos'. Si el trabajador denuncia deberá conseguir probar que la empresa comete una irregularidad en su despido, algo prácticamente imposible de hacer.

- * Ese despido a 20 días, que se convertirá en la forma habitual de despido, afecta a todos, incluso si entraste en la empresa hace años como indefinido. Además, no podrás acumular más de 12 meses de indemnización o, lo que es igual, 12 meses de sueldo es la indemnización máxima que te llevarás si llevas más de 18 años trabajando en la misma empresa.

- * Mientras el Estado ha reducido el gasto social porque dice que no hay dinero, financia el despido con el dinero de todos, 8 días por año de cada despido, colaborando en que sea más fácil para la empresa despedir. Lo que generará mas explotación y despotismo al tener sobre nosotros cada día la amenaza de un despido libre prácticamente gratuito.

- * El coste real para las empresas de un contrato temporal o indefinido será el mismo, 12 días: En lugar de reducir la temporalidad, todos los trabajadores tendremos, de facto, contrato temporal y una inestabilidad laboral total.

- * El contrato indefinido de 45 días para nuevas contrataciones pasa a ser una reliquia, siendo sustituido por el de 33 días (esa sería la indemnización siempre y cuando la empresa no quiera usar la vía del despido objetivo a 20 días).

- * Las empresas podrán modificar las condiciones laborales de los trabajadores (jornada, horario, turnos, salarios, localidad de trabajo), de forma unilateral. Si el abuso en el sector es ahora profundamente explotador esta reforma lo hará legal.

- * Las empresas podrán no aplicar incrementos salariales de convenio colectivo de forma unilateral: trabajadores podríamos cobrar por debajo del mínimo por categoría. Si uno de los principales abusos del sector es trabajar con categoría inferior a la realizada, ahora el fraude se puede duplicar haciéndolo en parte legal. *** VER NOTA ***

- * Las empresas podrán incumplir acuerdos con comité de empresa o secciones sindicales de forma unilateral si no tienen rango de convenio colectivo (el 99% de los acuerdos no tienen ese rango por lo que se convierten en papel mojado si la empresa quiere)

- * Te podrán despedir precedentemente si tienes 2 bajas, aún justificadas, de más de 12 días en total si hay más de un 2,5% de ausencias en la empresa (en invierno ese margen es normal). Este cambio supone reducir los requisitos a la mitad de lo que había.

- * Las ETTs podrán operar en sectores de alta peligrosidad (construcción, minería, explosivos) con el incremento previsible de accidentes que ello significa, además de participar en los servicios públicos de empleo para rapiñar y precarizar los nuevos empleos.

- * Los desempleados tendrán la obligación de atender a los cursos o actividades de motivación e inserción laboral desde el primer día que cobren la prestación. Si no lo hacen, serán sancionados desde el primer día con la pérdida de un mes de prestación hasta la pérdida definitiva, si se repite. A esto se le puede llamar "fascismo" ocupacional, al criminalizar el disfrute de un derecho, eliminando la libertad personal de cómo insertarse en el mercado laboral.

En definitiva, podemos imaginar fácilmente el tipo de escenario en el que empresas crecidas y prácticamente omnipotentes nos exprimirían, machacarían y amenazarían con el despido barato de forma rutinaria, muchísimo más

de lo que lo hacen hoy.

Por supuesto no olvidemos que está pendiente la reforma de las pensiones, la reforma del servicio de prestación por desempleo y las nuevas privatizaciones de servicios públicos.

Hace ya tiempo que la clase trabajadora del estado tendríamos que estar en la calle, la pasividad de ayer es el intento de aplastamiento de hoy. O reaccionamos de forma clara o que nos pongan de una vez el collar en el cuello y dejen de llamar democracia al capitalismo salvaje en que vivimos.

Los trabajadores y trabajadoras informáticos podemos ser pieza clave en la próxima Huelga General del 29 de Septiembre.

Si quieren que seamos esclavos, el próximo 29 de Septiembre les podremos decir que sean ellos los que solucionen las incidencias de cualquier sistema informático, que hagan ellos horas extras para que todo siga aguantándose por los pelos, que tengan el conocimiento necesario para saber qué hacer con la maquinaria, las aplicaciones, las comunicaciones, los cajeros automáticos, la gestión de administraciones públicas, el vending, los controles de acceso, de conexión a internet, de móviles, el tránsito, los sistemas de facturación, de ventilación, de alcantarillado...

Si los trabajadores y trabajadoras informáticos paramos, sé para todo.

Recuérdalo: son tus derechos, seguridad y recursos lo que quieren eliminar.

El próximo 29 de Septiembre, y los que hagan falta, HUELGA GENERAL.

PAREMOS LA CONTRARREFORMA LABORAL, NO SOMOS ESCLAVOS.

LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS INFORMÁTICOS NOS DESENFUFAMOS DE LA RED.

*** NOTA *** Aclaremos este punto: un trabajador cobra lo que marca el convenio para su categoría sin complementos salariales. Pasan 3 años y el Convenio de Consultoras (el mayoritario en el sector) actualiza las tablas salariales, por ejemplo +8%.

Lo que la reforma permite es que las actualizaciones salariales derivadas de convenio NO se apliquen en la empresa, por lo tanto continuaría con el mismo sueldo de las tablas del Convenio de 2008.

Menéame: [¿Qué derechos tengo en una huelga?](#)

Desde la [Coordinadora de Informática de CGT](#) hemos creado una lista de las preguntas más frecuentes relativas a dudas o nuestros derechos en una Huelga. Algunas de ellas son propias de nuestro sector laboral por el tipo de trabajo que realizamos.

Esperamos que sea de utilidad para que todos y todas conozcamos exactamente la base legal existente. De esta forma podremos plantar cara con seguridad a la mayor agresión contra la clase trabajadora de los últimos 30 años.

No hay lugar a la resignación, la lucha nos ha enseñado muchas veces que es el camino, y será la lucha la que nos hará recuperar terreno y hacerles retroceder.

NO SOMOS SUS ESCLAVOS.

¿Los Servicios Mínimos son legales?

Los únicos servicios mínimos legales son aquellos que están publicados en el Boletín Oficial del Estado o en el del Gobierno autonómico que corresponda.

En ese boletín sale mencionado explícitamente el nombre de la empresa y departamento que tiene que hacer un servicio mínimo. El empresario, mediante carta, ha de hacer mención al punto del BOE exacto que justifique el servicio mínimo.

En el sector de Informática o Consultoría es casi imposible que haya cualquier tipo de servicio mínimo. El establecimiento de servicios mínimos fuera de los indicados por el Gobierno se consideran un ataque gravísimo al derecho de Huelga y es denunciabile.

Mi Jefe me pregunta si voy a hacer Huelga ¿Tengo que responderle?

NO. El trabajador notifica a su empresa que hace Huelga cuando no va a trabajar. Esta decisión se puede tomar en el último momento y no afecta si antes dijo lo contrario.

Mi Jefe me presiona para que no haga Huelga ¿Qué hago?

El derecho a Huelga es considerado un derecho fundamental de los ciudadanos y, como tal, protegido especialmente por la Constitución.

Si algún jefe o empresario coacciona a un trabajador para que no haga Huelga está cometiendo un delito muy grave. Debe ser parado y denunciado. Ponte en contacto con la Sección Sindical de tu empresa en la que confíes más.

Ese día me toca Guardia ¿tengo que hacerla?

NO. En la Huelga, legalmente, no se realiza ningún tipo de trabajo, sea el habitual o el puntual como una intervención por guardia.

De hecho, uno de los objetivos de una Huelga es que la ausencia de nuestro trabajo tenga consecuencias en sus negocios. ¿No somos tan prescindibles para ellos? ¿No nos tratan como basura o despiden a la primera oportunidad?

Que comprueben cómo de prescindibles son los 'recursos'.

Si tienes móvil o portátil de guardia dáselo a la empresa o simplemente apaga el móvil las 24 horas de la Huelga.

¿Las horas que no trabaje las tengo que recuperar después?

En absoluto.

Y la Huelga ¿Servirá para algo?

Todo lo que hemos conseguido como trabajadores nunca se nos ha regalado. Desde el esclavismo del s.XIX cualquier mejora ha sido arrancada mediante movilizaciones y lucha de los trabajadores en diferentes países.

En todo este tiempo hemos parado también innumerables agresiones mediante nuestra movilización. A veces no es suficiente y no hay garantía asegurada de victoria porque el enemigo es muy poderoso, pero podemos tener algo muy claro: Si no luchamos, nos machacan hoy y nos aplastarán mañana.

La Historia no es sólo un libro, es la evidencia de que luchando recuperamos dignidad y seguridad mientras que no haciendo nada compramos sumisión, miedo y explotación salvaje.