

¡Que viene el lobo! Se repite la historia en hidráulicas

La decisión de modificación de condiciones de trabajo sea de carácter individual o colectivo, compete al empresario, quien puede imponerla, aunque no haya acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Sin embargo, la inaplicación/derogación de condiciones de trabajo no puede llevarse a efecto de forma unilateral por el empresario.

Según nota de la representación sindical mayoritaria, dice que la Dirección tiene el derecho que le otorga la actual Reforma Laboral en lo referente a la aplicación del Art. 41 ET. **¿Pero que dice realmente el art.41? ¿que deroga acuerdos?**

Leyendo dicho artículo, que es la base laboral de todos los trabajadores y trabajadoras, nos dice:

Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

Jornada de trabajo - horario y distribución del tiempo de trabajo - régimen de trabajo a turnos sistema de remuneración y cuantía salarial - sistema de trabajo y rendimiento - funciones

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

En ningún párrafo de este artículo encontramos la palabra derogar. Continuamos buscando en el Estatuto de los Trabajadores y leemos lo siguiente:

“La decisión de modificación de condiciones de trabajo sea de carácter individual o colectivo, compete al empresario, quien puede imponerla, aunque no haya acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Sin embargo, la inaplicación/derogación de condiciones de trabajo no puede llevarse a efecto de forma unilateral por el empresario: es necesario el pacto derogatorio o el laudo sustitutivo.”

¿Sabéis por qué se ha derogado la tarifa de empleado, los beneficios sociales, movilidad geográfica, convenios de origen...? Porque la empresa ha tenido un socio para derogar.



No acabamos de acostumbrarnos a las concesiones que Ugt hace a la dirección.

CONCLUSIONES

Por tanto, el artículo 41 solo puede modificar los acuerdos vigentes uno por uno, (UPH SUR, UPH NOROESTE, UPH EP, CCOO), siempre que hubiera causas, pero seguirían vigentes, y además tal como establece el propio artículo, éste nunca podrá empeorar o limitar los derechos laborales recogidos en el Estatuto de los Trabajadores o en Convenio Colectivo.

Si la RD quiere modificar los acuerdos para “colocarnos” el CED, que lo haga, pero justificando las causas tal como está establecido en el V Convenio (predisposición). Este interés de la dirección, de llegar a un acuerdo que empeore los derechos recogidos en nuestro convenio, precariza todavía más a los compañeros de Hidro.

En la [manifestación de parte presentada](#), exigimos a la empresa que haga entrega de la información que requerimos para poder defender a la plantilla en condiciones. Sin esta información al completo **la representación sindical** se encuentra en una clara posición de desventaja en la Comisión Negociadora y además la empresa está vulnerando el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En la misma manifestación de parte hacemos constar también que, hasta el día de hoy, hemos hecho entrega a la Comisión Negociadora de un total de **221 firmas de compañeros y compañeras** afectadas que apoyan la decisión y la postura de CCOO, **por lo que el posicionamiento de CCOO en esta Comisión Negociadora está avalado por la mayoría de afectados y afectadas en este proceso**. Así mismo se pone en cuestión que la sección sindical mayoritaria tenga legitimidad para llegar a un acuerdo con la empresa para derogar acuerdos que hoy en día están vigentes y donde muchos de los mandatos de los representantes de los trabajadores están caducados con procesos electorales en marcha.

Si la Empresa no está dispuesta a renunciar a lo que le da derecho la Reforma Laboral, **¿por qué si está dispuesta a renunciar a lo que le obliga esa misma Ley?** Y la pregunta más importante que nos debemos hacer, **¿Por qué está dispuesta la representación sindical mayoritaria a renunciar, una vez más, a los derechos de los afectados y afectadas?**

¿Está dispuesta Ugt a llegar a un acuerdo en el que la mayoría de afectados y afectadas avalan que no existen causas que justifiquen esa decisión? ¿Sabe SIE que, si el periodo de consultas finaliza con acuerdo, están aceptando que sí existen causas para justificar el empeoramiento de las condiciones laborales de la plantilla de Hidráulicas y que las mismas van en perjuicio de los trabajadores/as?

Es muy probable que de llegar a un acuerdo vengán detrás otras líneas de negocio. La representación sindical debe tener conocimiento de toda la normativa laboral en vez de hacer de portavoces de la empresa.

A esa mayoría que avalan la postura de CCOO les damos las gracias por el apoyo mayoritario que estamos teniendo en esta Comisión Negociadora y los animamos a seguir defendiendo sus derechos laborales. En CCOO defendemos que en las negociaciones debe participar la plantilla, debe estar informada del avance de las negociaciones y debe ratificar los preacuerdos que se puedan alcanzar en la Comisiones Negociadoras. **¿Por qué hay miedo a escuchar a la plantilla y a mantenerla informada?**

Por último, este lunes 19 de abril, se informó a la Dirección de la **convocatoria de huelga indefinida** de horas extras en Hydro Iberia a partir del próximo 30 de abril.

¡Fuerza y ánimo compañeros y compañeras!