



GFI Norte sigue sin escuchar a sus trabajadores

Las demandas se acumulan y la respuesta de GFI Norte, por desgracia, sigue siendo la de siempre: No aplica, No procede.

A menudo nos solicitáis que canalicemos vuestros problemas ante la empresa en el ánimo que nos den una solución. A pesar de las continuas negativas, rodeos y distintas vulneraciones, nosotros seguimos intentándolo. A continuación os presentamos un resumen de las peticiones abiertas para con la empresa:

- o **Despidos disciplinarios.** Son aquellos que se producen por una acumulación de faltas del trabajador. Lo que hemos exigimos **desde ELA**, es que se aplique el sistema de faltas que contempla la ley y que se comuniquen al trabajador con la suficiente antelación para que este, pueda corregir su actitud.
- o **Balance de cuentas 2012.** GFI Norte sigue sin entregar los cuentas auditadas anuales de 2012. Esto es algo que se debe hacer por ley. Se interpuso una demanda ante inspección de trabajo por este asunto y esta ha instado a GFI Norte a entregarnos los balances de inmediato bajo sanciones.
- o **Formación.** El comité entregó una propuesta a la empresa donde se pedía la creación de una infraestructura para uso interno, participación activa de los trabajadores en la formación, acceso a la Web como instrumento de uso diario, publicación y acceso de los cursos a toda la plantilla (Denunciado también ante inspección de trabajo) o que se otorgue prioridad a la gente que se encuentra en el centro de empleabilidad para formarse.
- o **Calendario laboral.** La empresa ha presentado un calendario laboral que no se ajusta a las horas que debemos hacer por convenio. Seguimos esperando una respuesta.
- o **Despidos "objetivos".** En Enero se han despedido a 5 compañeros, utilizando un despido objetivo y dando 30 días por año trabajado. Automáticamente se hace firmar una denuncia, para convertir ese despido objetivo en improcedente. Lo que se traduce en un ahorro de la indemnización por parte de la empresa, que debería dar 45 días por año hasta el 10 de Febrero pasado (Reforma laboral) y 33 días a partir de esa fecha.
- o **Absorción de complementos (antigüedad)** en nómina. Los integrantes de la sección ELA en GFI Norte **han iniciado las acciones pertinentes para evitar la absorción** en la nómina de los diferentes complementos, **incluida la antigüedad**. Informaremos más detalladamente sobre la evolución de estas demandas.

Consideramos vergonzoso tener que denunciar aquello que GFI Norte debería cumplir por ley o simplemente por demostrar un mínimo de respeto hacia **la verdadera plusvalía de esta empresa:**

L@s trabajador@s.

Tipo de despido	Indemnización	Derecho a paro
Objetivo	20 días por año (máx. 12 mensualidades)	SI
Disciplinario	NO	SI
Improcedente	45 días hasta el 10 Febrero 2012 (Reforma laboral) y 33 días a partir de esa fecha (máx. 24 mensualidades)	SI
Baja voluntaria	NO	NO

"Zeregin". Un ejemplo de cómo no hacerlo.

Desde la sección sindical ELA GFI Norte queremos solidarizarnos con todos los compañeros del proyecto Zeregin (LANTIK), que están sufriendo la mala gestión del mismo. Sabemos que los agobios y presiones redundan en un ambiente laboral tenso. Estamos aquí para apoyaros y estaremos atentos a las imputaciones de horas extra, reclamaciones y sugerencias que queráis transmitirnos en el ánimo de mejorar vuestro clima laboral.

Faltan 320 días para quedarnos sin convenio

La firma de un convenio provincial evitaría la mayor pérdida de derechos y poder adquisitivo de los últimos 35 años.

El 29 de Enero se han reunido todos los sindicatos que formarán parte de mesa que va a negociar el próximo convenio de Oficinas y Despachos. **ELA ha presentado una plataforma (una propuesta de convenio) bien trabajada** que incide en los siguientes puntos:

- o **Subrogación.** Es importante que si un proyecto cambia de empresa adjudicataria, los empleados de la empresa original mantengan sus puestos de trabajo y sus condiciones laborales en la nueva empresa.
- o **Ultractividad.** El nuevo convenio deberá prorrogarse una vez caducado para que siga en vigor mientras se negocie un futuro nuevo convenio. Esto permitirá no pasar al Convenio Estatal o al Estatuto de los Trabajadores, cuando expire su vigencia.
- o **Cláusulas Anti-Reforma.** Para evitar que las empresas puedan aplicar la reforma Laboral, indiscriminadamente, se incluyen cláusulas *Anti-Reforma*. De esta forma, se consigue que las empresas no puedan bajar sueldos, cambiar jornadas de trabajo, cambiar calendarios, etc. de manera unilateral.
- o **Subidas salariales.** Para permitir mantener el poder adquisitivo real, las subidas salariales que se plantean son superiores al IPC.
- o **Reducción de horas anuales.** Se solicita la reducción de las horas anuales a trabajar para disponer de más tiempo para compatibilizar la vida laboral y familiar.

Hay que ser conscientes de que esta es la propuesta que presentará ELA en el inicio de la negociación. Y **las armas para conseguir firmar este acuerdo somos tod@s nosotr@s.**

Para ELA, es importante firmar un buen convenio que mantenga y amplíe nuestras condiciones laborales **y no firmar un convenio a la baja (con peores condiciones) sólo por el mero hecho de firmarlo**. Si se firma un convenio a la baja o sin el blindaje necesario, las empresas tendrán disponibles todos los mecanismos para **no aplicar** ese convenio.