

Sobre la caducidad del **Convenio TIC y el nuevo engaño de CCOO y UGT.**

En los días que corren estamos recibiendo los trabajadores del sector TIC una campaña 'informativa' de los sindicatos financiados por el Estado - COMFIA-CCOO y FES-UGT - por la que nos trasladan que "el convenio podría morir el próximo día 7 de julio de 2013" y que ello implicaría que "Cuando ya no aplique el convenio las contrataciones podrán realizarse a partir del Salario Mínimo Interprofesional (SMI): **645 euros/mes**, y no existirá ninguna regulación sobre jornada, conciliación, vacaciones, complementos de baja por enfermedad, etc."

¿Pero es verdad esto que señalan los sindicatos FES-UGT y COMFIA-CCOO? Rotundamente debemos decir que NO, y que es indecente la forma en la que nos están engañando al conjunto de los trabajadores del sector TIC.

Entonces ¿Qué es lo que realmente pasa con el convenio sectorial el próximo día 7 de julio?

El pasado 8 de julio de 2012 entró en vigor la Reforma Laboral del Partido Popular, Ley 3/2012, que incorpora multitud de recortes que CCOO y UGT, junto con la Patronal, firmaron en el II Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC). El artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores habla de la vigencia de los convenios, así en su último párrafo del apartado tercero señala que "**transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación**". Nuestro convenio está denunciado desde el año 2010, y no tiene convenio de ámbito superior, pues el XVI Convenio es estatal.

Acudiendo a la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012 nos muestra la vigencia de los Convenios denunciados: "**En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados en la fecha de entrada en vigor de esta ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor.**".

Por consiguiente, en cuanto a la pérdida de vigencia del Convenio tras pasar un año la denuncia expresa a la que hace referencia el último párrafo del apartado tercero del Artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, ésta no sería de aplicación en nuestro caso, ya que el propio precepto legal recoge la posibilidad del Pacto en Contrario, y en base a lo ya mencionado en el artículo cuarto del Convenio, que nos deriva a los "términos del artículo 5", se recoge que "denunciado el presente Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales y se mantendrán en vigor el contenido normativo del convenio". Por lo que podemos entender que existe un Pacto en Contrario, contemplado en los artículos cuarto y quinto del Convenio, que permite que una parte del contenido del mismo se mantenga vigente pese a su denuncia y falta de acuerdo o laudo arbitral, vigencia que se mantendría tácita año tras año.

Esto quiere decir que, de no producirse un acuerdo o haber un laudo arbitral antes del 8 de julio de 2013, pasada dicha fecha las condiciones existentes serían las mismas que a día de hoy, manteniéndose las cláusulas normativas y sin vigencia de las cláusulas obligacionales.

Las Cláusulas Obligatorias son "**aquellas que van destinadas singularmente a las propias partes negociadoras, sin perjuicio de que sus beneficiarios indirectos puedan ser las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio**", a lo que añade que "**generalmente establecen compromisos para evitar situaciones conflictivas o facilitar la aplicación de lo pactado**".

Por el contrario, las **Cláusulas Normativas** son aquellas *“cuyos destinatarios no son las partes negociadoras, sino los trabajadores y empresarios comprendidos en su ámbito de aplicación, añadiendo que **“el propósito de estas cláusulas es la regulación general y abstracta de las distintas materias objeto”** de las competencias propias de la negociación colectiva.* Aquí se encuentran las tablas salariales, regulación de jornada, vacaciones, complementos de baja, etcétera. Por lo que nos están señalando FES-UGT y COMFIA-CCOO es, simple y llanamente, mentira: las cláusulas normativas tendrán vigencia año tras año mientras no haya un convenio nuevo que las sustituya. Por lo tanto, mientras no se firme un nuevo convenio, nos seguiremos rigiendo por las mismas tablas salariales definidas en el XVI Convenio sectorial.

¿Por qué nos están mintiendo los sindicatos FES-UGT y COMFIA-CCOO? Están abonando el terreno para una nueva traición. Sabemos que incluso en la Mesa han chalanado con la absorción de la antigüedad, estando los dos sindicatos dispuestos a firmar un convenio de mínimos donde desapareciera este concepto que, en realidad, es el que nos sube los salarios. Hemos de recordar que el Tribunal Supremo ha dado la razón repetidamente a los trabajadores de manera que considera ilegal la absorción de este concepto, con lo que la evidencia de la traición a los trabajadores del sector es mayor si cabe.

A tenor de lo que CCOO y UGT han firmado en el II Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva, donde le dan a los empresarios el descuelgue del convenio, la distribución irregular del 10% de la jornada anual, la prerrogativa del empresario a reducir la jornada al trabajador, subidas salariales desvinculadas del IPC y raquíticas, etcétera, conocen ya el convenio que van a firmar y saben que es una traición en toda regla y, consecuentemente, quieren crear un clima de desorden total de tal forma que, cuando firmen, puedan dar el discurso que llevan haciendo durante 30 años, hemos conseguido firmar lo menos malo y hemos salvado los muebles. De esta manera, CCOO y UGT están realizando esta insistente campaña de (des)información, mostrándonos el falso caos que se produciría sin una firma de convenio para que así los trabajadores asuman como mal menor, por ejemplo, unas tablas salariales menores a las reflejadas en el XVI Convenio.

Por todo ello, las organizaciones sindicales abajo firmantes nos hemos reunido para empezar a trabajar juntos e informar y concienciar a los trabajadores del sector con el objetivo de conseguir la unidad de acción y así construir un polo sindical que haga frente común ante la Patronal y desenmascarar los engaños y traiciones de las cúpulas sindicales de CCOO y UGT. Asimismo, invitamos al resto de organizaciones a que se sume a este proceso de unidad por la defensa real de los intereses de los trabajadores del sector.



Comisiones de Base (Co.Bas) – Coordinadora de Informática de (CGT) – Coordinadora Sindical de Clase (CSC) – Corriente Sindical d'Izquierda (CSI) – Solidaridad Obrera