USO-Madrid Digital

BOLETÍN INFORMATIVO QUINCENAL DE LA

UNIÓN SINDICAL OBRERA DE MADRID

21 noviembre
Nº35

USO-Madrid tumba el ERE de ATENTO

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha declarado nulo el despido colectivo, que realizó la empresa de Atento Teleservicios España S.A en agosto, por vulneración de la libertad sindical. Estimando así la demanda interpuesta por la Unión Sindical Obrera (USO).

La sentencia basa la nulidad del ERE al quedar, según indica, "acreditada la vulneración de la libertad sindical de los sindicatos demandantes en la organización del referéndum", lo que "hace evidente que el Despido Colectivo vulneró el derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional del derecho a la negociación colectiva".

La sala establece la irregularidad del referéndum en Atento, celebrado por los sindicatos firmantes, indicando que a los sindicatos no firmantes les sería imposible controlar su cumplimiento "si no conocían el censo de los afectados con anterioridad a la votación, ni la composición de las mesas, ni el modo de asegurar el ejercicio del voto personal, libre y secreto de los afectados", dice. Del mismo modo, aclara que "una cosa es el derecho a organizar la votación y otra las condiciones en que se organiza".

Según David Sánchez García, secretario general de la Sección Sindical Estatal de USO: "Siempre defendimos que el referéndum fue una chapuza que no disponía de las más mínimas garantías necesarias".

Garantías democráticas

Además, la sentencia así lo viene a establecer al recoger la opinión del Ministerio Fiscal de que el referéndum forma parte del periodo de consultas, por lo que "el resultado queda absolutamente cuestionado, al no haberse asegurado las mínimas garantías democráticas".

Sánchez García asegura que "la consulta desde el principio estuvo viciada", puesto que solo se le permitió a 672 trabajadores afectados si se aceptaba la oferta vinculante, y no a los 826 que eran los trabajadores afectados finalmente en caso del rechazo de la misma, reflejando este hecho la Audiencia Nacional al precisar "lo insólito del censo electoral".

USO-MADRID
C/ VALLEHERMOSO, 78
4ª -PLANTA
28015 MADRID
TLFNO.: 91 598 63 30
FAX: 91 534 62 41

¡Visita la nueva WEB!

www.uso-madrid.es

ELECCIONES SINDICALES

USO-Madrid ha logrado en la primera quincena de noviembre 11 delegados nuevos. Proceden de las empresas:

DULMADRID SL, FISSA FINALIDAD SOCIAL SL, UTE VEA y SEGURAL SL

ALGUNAS COSAS QUE DEBES SABER SOBRE:

LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

¿En qué consiste una ETT?
Contratan trabajadores para cederlos a otras compañías de forma temporal. Las empresas podrían incorporar a esos empleados directamente, pero a veces prefieren acudir a una Empresa de Trabajo Temporal (ETT). El motivo no es ahorrarse dinero, pues en realidad les sale más caro, sino beneficiarse de los servicios de la empresa de trabajo temporal.

¿Qué ventajas tiene para las empresas contratar personal por medio de una ETT?
Muchas, ya que sólo han de indicarles el puesto de trabajo a cubrir y el tipo de persona que buscan. La ETT hace el resto: selecciona al candidato, lo forma -si es necesario-, se encarga de las gestiones administrativas de la contratación, etc.

¿Qué posibilidades hay de encontrar un trabajo estable a través de una ETT?
Las empresas de trabajo temporal aseguran que alrededor del 30%-35% de los trabajadores que ceden son luego contratados directamente por la empresa usuaria.

¿En qué meses canalizan más ofertas de empleo?
Las ETT ofrecen trabajo durante todo el año aunque el verano junto con la Navidad son probablemente las épocas más fuertes. Las empresas les piden perfiles de todo tipo, no sólo peones y mozos de almacén. Cada vez les solicitan personal más cualificado: técnicos, titulados de FP y universitarios.

¿Cuánto pagan las ETT?
El trabajador cedido por la ETT a una empresa usuaria cobra lo mismo que estaría cobrando si ésta lo contratara directamente. Esa es la gran novedad que introdujo la reforma que regula la ley de las ETTs de 1999: la equiparación total de salarios.

¿Se queda la ETT una parte del salario de los trabajadores que cede?
No, está prohibido por ley. Ningún empleador puede cobrar a un empleado por darle trabajo.

Contratación y exclusión
-Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.
-Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.
-Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en estos casos:
a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
b) Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, en los términos previstos en la disposición adicional segunda de esta Ley y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos.

Listado de ETTs Madrid
Más información

25 Noviembre

DÍA INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Concentración
De 12.00 a 13.00 horas.
Pz. Callao