

**SFF****CGT****002**

08/01//10

renfe

EL A, B, C (...) DE LA ACCIÓN SINDICAL

Como hemos dicho en innumerables ocasiones, la utilización de la figura jurídica del Conflicto Colectivo para solucionar problemas de Acción Sindical, **no es la mejor fórmula**.

Es práctica, ya casi habitual en algunos sindicatos, utilizar la interposición de Conflictos Colectivos para, con poco esfuerzo, rentabilizar el trabajo que debe hacerse en las provincias, dependencias y centros de trabajo e incluso, en algunos casos, intentar rentabilizar en beneficio propio el trabajo realizado pacientemente y con mucho esfuerzo por otros Sindicatos.

Una muestra de ello, son las demandas de Conflictos Colectivos sobre la paga por cumplimiento de objetivos interpuestas por CCOO, y que el pasado 5 de noviembre se celebraron los juicios en la Audiencia Nacional. Sobre el resultado de una de las demandas, CCOO, rápidamente informó de la sentencia favorable, **sin embargo no ha hecho lo mismo con la sentencia desfavorable** en la que discutía sobre los conceptos retributivos que deben cuantificarse como Masa Salarial, **ver sentencia de 6 de noviembre de 2009**.

Ahora la empresa basándose en los fundamentos jurídicos recogidos en esta Sentencia, **ha enviado una comunicación al CGE con fecha 29-12-2009**, para informar que, según las claves que determina la sentencia, el cálculo de la masa salarial del 2008 para el reparto de la clave 401 para el personal operativo no es correcto, por lo que, según los nuevos cálculos realizados por la empresa, los trabajadores, **a día de hoy, debemos unos 25 euros y que los descontarán en la nómina de febrero de 2010**.

Esto es una consecuencia de lo que pasa por la utilización indiscriminada de la figura jurídica del Conflicto Colectivo, con el agravante de que en este caso la prueba dependía íntegramente de la empresa. Por lo tanto, hay que ser muy torpes y tener unas miras muy limitadas para meterse a demandar temas cuyos datos maneja y son aportados por la empresa, **y no puedan ser rebatidos ni cuestionados judicialmente con documentos**, cosa que hizo ese sindicato al interponer la demanda.

Desde luego que desde **CGT no estamos de acuerdo con ningún tipo de descuento en nómina a los trabajadores**. En primer lugar porque no compartimos la decisión de la empresa, y en segundo lugar, porque en el supuesto de que fueran ciertos los datos, los nuevos cálculos deben aplicarse desde que la sentencia sea firme, es decir, **no puede aplicarse con carácter retroactivo como pretende la dirección**.

Igualmente ha sucedido con la demanda de Conflicto Colectivo interpuesto en la Audiencia Nacional por UGT, sobre la antigüedad del personal perteneciente a la 22ª promoción de la escuela de aprendices, cuando después de existir sentencias del Tribunal Supremo en unificación de doctrina les reconoce la antigüedad del periodo de formación, es decir, desde el 15 de junio de 1967. Pero con esta demanda **se paralizan todos los derechos derivados de dicho reconocimiento, cuando la empresa y el INSS, a través de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, les estaba reconociendo esta antigüedad a todos los efectos, ver sentencia de fecha 2 de octubre de 2009**.

CGT entiende que la utilización de demandas sobre Conflictos Colectivos deben limitarse a temas sobre los que se tenga una certeza en cuanto a su resolución o que la resolución no perjudique a los derechos de los trabajadores. **Cualquier otra utilización, como es estos casos, responde únicamente a protagonismo sindical, protagonismo que ahora nos puede salir caro a los ferroviarios**.

CGT DEFIENDE LOS DERECHOS DE L@S TRABAJADOR@S