

Reforma Laboral

demoledora para la industria

- Su entrada en vigor el **12-02-2012**, ha creado un nuevo escenario para las relaciones laborales en el que la clase trabajadora sale perdiendo.
- La unión entre los trabajadores, única vía de combatir la Reforma.



Manuel Pérez Uría,

Secretario de Política Industrial

Las consecuencias de la modificación del anterior Estatuto de los Trabajadores tiene en la industria asturiana, como en el resto del país, una primera y dramática consecuencia: el aumento de los despidos debido a la utilización arbitraria e irresponsable que hacen los empresarios de la herramienta que el Gobierno central les ha puesto en las manos. Desde la Federación de Industria de CCOO de Asturias hemos denunciado, desde el primer momento, que se trataba de una Reforma **“injusta, ineficaz e inútil”**. Una vez más teníamos razón, lamentablemente en este caso. Se está constatando que es una reforma **injusta** con los trabajadores y sus familias, eslabón último de una cadena que soporta regulaciones y despidos sin fundamento. **Ineficaz** para reactivar el movimiento económico y la actividad industrial, como demuestra el goteo constante y diario de cierres de empresas, que está dejando al sector en una situación gravísima impensable hace unos años. E **inútil** para salir de esta crisis, ya que en vez de aportar soluciones no hace más que aumentar el problema y profundizar en una brecha social de efectos impredecibles.

Una consecuencia inmediata del cambio de marco ha sido la **modificación de la negociación colectiva**, que ha alterado gravemente las relacio-

nes laborales al inclinarse la balanza a favor de la empresa en detrimento de los derechos de los trabajadores. Primacía del convenio de empresa sobre el sectorial, **descuelgues injustificados, EREs preventivos, despidos** como primera medida de ajuste, etc. Es evidente que la intención de la Reforma es dotar de más poder a las empresas para, en caso de desacuerdo, imponer sus condiciones unilateralmente sin tener que pasar por la supervisión de ninguna administración; a la vez, la Reforma pretende despojar a los representantes de los trabajadores de herramientas de defensa para poder conservar los derechos logrados a lo largo de muchos años de lucha.

Desde la Federación de Industria de CCOO de Asturias somos conscientes de que tenemos por delante una lucha dura y compleja, en la que con menos medios y en condiciones difíciles, tendremos que hacer más. Pero también sabemos, porque así lo hemos constatado en los primeros pasos de la entrada en vigor de esta Reforma, que contamos con el poder que nos otorga la confianza de nuestros afiliados y afiliadas. **Sabemos que la unidad entre los trabajadores y trabajadoras, así como el compromiso de CCOO, da resultados**. La movilización conjunta consigue en algunos casos que las empresas se mantengan en la vía de la negociación y renuncien, al menos en primera instancia, a aplicar la Reforma Laboral en toda su crudeza.

Eso debe indicarnos cuál es el camino a seguir, un camino que siempre ha sido el mismo para un sindicato de clase como CCOO.

La Federación de Industria de CCOO de Asturias mantiene su total compromiso con el diálogo y la negociación, sin descartar cuando sean necesarias medidas de movilización y presión siempre que se consideren imprescindibles para la defensa de los derechos de los trabajadores.

Fundición Nodular en concurso de acreedores

La empresa presentó a comienzos de marzo un concurso de acreedores con propuesta de liquidación, a pesar de los reiterados esfuerzos realizados por la Federación de Industria de CCOO de Asturias para evitar la pérdida de empleo y mantener la totalidad de la plantilla.

Fundición Nodular, que arrastra desde hace meses graves dificultades de liquidez debido al descenso de la actividad, presentó recientemente un concurso de acreedores y planteó un ERE de extinción para 36 trabajadores. Además, adeuda más de seis meses de salario a toda la plantilla y si finalmente no estuviese en disposición de afrontar las liquidaciones, los trabajadores se verían en la necesidad de recurrir al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Anteriormente la empresa ubicada en Lugones había logrado, gracias a las gestiones de los sindicatos en las que participó activamente la Federación de Industria de CCOO de Asturias, el aval necesario para retomar la negociación con los bancos y reabrir la línea de crédito que se calculaba que permitiría dar continuidad a la empresa. A pesar de este balón de oxígeno, la empresa, dedicada a la fabricación de bienes de equipo para la siderurgia, suspende finalmente la actividad y presenta un concurso de acreedores.

La Federación de Industria de CCOO de Asturias estudia la posibilidad de impugnar el expediente de extinción y realizar una demanda colectiva sobre estos despidos, por entender que podrían tener consideración de improcedentes.

Los trabajadores a lo largo de estos meses de incertidumbre han convocado numerosas concentraciones en las instalaciones de la compañía, cortes de tráfico y distintas movilizaciones en protesta por su situación y ante la amenaza de la pérdida de puestos de trabajo.



El final de Suzuki en Gijón

La ciudad de Gijón pierde definitivamente una de sus empresas emblemáticas tras meses de esfuerzos por parte de los trabajadores para evitar un cierre injustificado. La Federación de Industria de CCOO de Asturias continuará en contacto con las distintas administraciones que tratan de gestionar la posible venta de la planta y la recolocación de parte de los trabajadores.



El miércoles 13 de febrero se firmó el expediente de extinción para el cierre definitivo de la planta gijonesa, que se hizo efectivo el 31 de marzo. Las negociaciones que se estaban desarrollando desde el pasado noviembre alcanzaron finalmente un acuerdo económico que contempla para los trabajadores una indemnización de 40 días por año de servicio y un tope de 37 mensualidades; también una indemnización lineal de 12.500 euros para cada trabajador de la plantilla, con la garantía de que en ningún caso estará por debajo de los 45 días por año.

Por otra parte, la Federación de Industria de CCOO de Asturias, a través de su Federación Estatal y junto con MCA-UGT hemos solicitado al Ministerio de industria una reunión con el fin de impulsar las gestiones para que interesados potenciales puedan quedarse con las instalaciones de la factoría gijonesa, permitiendo así que parte de la plantilla de Suzuki pudiera incorporarse a la empresa nueva. Hasta la fecha no se han concretado noticias sobre este punto, más allá de conocer que la administración autonómica ha facilitado contactos entre la dirección de la empresa y posibles interesados en la adquisición de la planta.

Talleres Jesús Álvarez

La Federación de Industria de CCOO de Asturias defiende que la difícil situación de la empresa es coyuntural y que existen otras alternativas que evitarían la aplicación de soluciones traumáticas.

Los trabajadores de Talleres Jesús Álvarez han mantenido una lucha durante semanas, a raíz de que la empresa plantease a comienzos de septiembre el despido de 16 personas y un expediente de regulación para el resto de la plantilla. Después de que se iniciasen una serie de movilizaciones, la empresa plantea la opción de reducir el número de despedidos a 11 trabajadores, lo que tampoco resulta aceptable para la Federación de Industria. A partir de ese momento se inicia una movilización continua consistente en paros parciales de una hora por turno, que se mantienen hasta el día 31 de enero de 2013, además de concentraciones en el parque Dolores Fernández Duro en La Felguera. También se celebró una marcha a pie hasta Oviedo, en conjunto con los trabajadores de Felguera Melt y que fue arropada por numerosos vecinos, solidarios con la situación de los trabajadores.

Los tres delegados de CCOO y la Federación de Industria de CCOO de Asturias mantuvieron su oposición desde el primer momento con el convencimiento de que existían alternativas para evitar la pérdida de puestos de trabajo. Para nuestro sindicato, la empresa atraviesa una situación coyuntural que no hace necesario ese ajuste, por eso fueron planteadas alternativas negociables, sin que ninguna de nuestras propuestas fuese atendida.

Finalmente el periodo de consultas se cierra sin acuerdo y la empresa da vía libre a partir del 11 de febrero a su plan de ajuste: regulación temporal y gradual de 14 de los 29 trabajadores afectados por el ERE, despido de 11 y reducción de jornada para otros dos. A comienzos de marzo aún no se habían aplicado los despidos previstos.

La Federación de Industria de CCOO de Asturias es conocedora de que la empresa ha recibido un préstamo privado y está pendiente de un aval por parte de la administración pública que aliviaría su falta de liquidez. Estaremos vigilantes para asegurar que este dinero, apoyado por un aval público, sea utilizado para dotarse de viabilidad y no para hacer efectivos los despidos. Si esto llegase a suceder CCOO actuaría en consecuencia.



La plantilla de **ArcelorMittal** acepta el convenio

Aumenta el apoyo al **NO** que pedía CCOO

Entre el 8 y el 10 de abril la plantilla de ArcelorMittal acudió a las urnas para votar los términos del convenio colectivo propuestos por la compañía. El planteamiento de la dirección de la empresa condiciona el mantenimiento de la producción en las plantas asturianas a que se tomen medidas de flexibilización relativas al salario y a la jornada laboral.

El convenio afecta a determinados conceptos salariales que eran fijos y que ahora se hacen variables en función de la producción. Al ser así, el criterio queda en manos de la empresa, sujeto a interpretaciones arbitrarias y fuera del control de los trabajadores, que no tendrán acceso a una información veraz sobre qué salario deben percibir realmente.

También se verán afectados los horarios de trabajo: se aumenta la jornada irregular y durante los meses de verano se desarrolla la jornada del 3T4. Esto impedirá que se proceda a la contratación de 500 trabajadores en las fechas correspondientes a las vacaciones de la plantilla, como se venía haciendo en años anteriores.

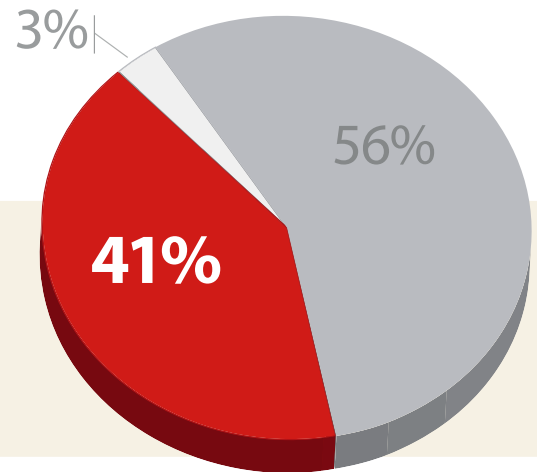
Para la Federación de Industria de CCOO de Asturias el resultado de este referendun ha sido satisfactorio en la medida que el NO fue votado mayoritariamente en las áreas de producción de las dos factorías, Gijón y Avilés. Los resultados finales muestran que, aunque el SI obtuvo mayor número total de votos, se reduce de manera notable el apoyo de la plantilla a los planteamientos de la empresa, en comparación con la última consulta celebrada en diciembre en la factoría de Avilés. Paralelamente, ganan respaldo y solidez los planteamientos de CCOO.

En cifras:

NO - 41%

SI - 56%

En blanco - 3%



Manuel Pérez Uría, secretario de Política Industrial de la Federación de Industria de CCOO de Asturias.

-¿Qué valoración hace la Federación de Industria del resultado del referendun?

-El sindicato, como no puede ser de otra manera, acata la decisión de los trabajadores. Y si bien no podemos estar satisfechos por el resultado, sí lo estamos porque tanto en Gijón como en Avilés se ha votado mayoritariamente el NO en las áreas de producción. Incluso se aumentó el porcentaje alcanzado en su día cuando se planteó el referendun en Avilés para la votación del Acuerdo Marco. Eso quiere decir que en ArcelorMittal ganan apoyo de forma notable los planteamientos de CCOO.

-La empresa condicionaba determinados compromisos a la aprobación del convenio colectivo que proponía. ¿Cuál va a ser la posición de CCOO de cara al futuro?

-Nosotros nunca vamos a admitir que compromisos como el mantenimiento del empleo o de la producción, se vinculen a la negociación de un convenio. Lo que queremos es ver la realidad de

un proyecto industrial con inversiones y carga de trabajo sobre la mesa. Por tanto seguiremos desconfiando de la política que hace Mittal, que pretende que la viabilidad de la empresa pase por que los trabajadores se rebajen los salarios y se aumenten la jornada, lo que impedirá en el futuro la contratación de nuevo personal, como venía sucediendo todos los años.

Una plantilla no puede estar constantemente expuesta a este tipo de presiones. Los trabajadores debemos exigir una política industrial que garantice la continuidad de las instalaciones de ArcelorMittal en Asturias.

Por otra parte, nos parece un hecho insólito que desde las administraciones públicas, en concreto desde la Consejería de Industria, se defiendan públicamente el SI para un convenio colectivo, cuando a lo que deberían dedicarse es a generar perspectivas de creación de tejido industrial y a defender la no deslocalización de empresas. Ese debe ser, y no otro, su auténtico cometido.

Precusa. CCOO exige el pago inmediato de los salarios

La empresa Prefabricados de Cudillero SA (Precusa) ubicada en el Polígono Industrial de Valdredo, tenía abierto desde junio de 2012 un ERE de un año de duración que contemplaba el despido de 44 empleados de forma provisional durante seis meses para su sección de taller y que fue utilizado durante el periodo de Navidad debido a un descenso de carga de trabajo. A mediados de febrero, se comienza la incorporación progresiva de la plantilla, pero la empresa deja de pagar un número de salarios a sus trabajado-

res, en algún caso incluso desde noviembre hasta marzo, incluyendo la extra de Navidad. "Es inaudito que a la plantilla de esta empresa le esté costando dinero el hecho de ir a trabajar", explica Vicente Núñez Carrocera, responsable de la Delegación de Avilés. "Algunos trabajadores atraviesan situaciones dramáticas, llegando a pedir a la dirección que los envíe al paro para al menos poder recibir alguna prestación económica". La empresa se comprometió a pagar dos nóminas, pero no lo hizo al conjunto de

los trabajadores adeudados, con lo que sólo redujo su deuda en una parte mínima. Los representantes de CCOO, que en las últimas elecciones sindicales celebradas en diciembre recabaron el apoyo del 45% de los trabajadores, están tratando de desbloquear la situación. No se descarta iniciar la vía judicial presentando demandas individuales y la convocatoria de concentraciones si la empresa persiste en su actitud, comprometiendo la seguridad y el futuro de estos trabajadores.

Felguera Melt

Expediente de regulación de empleo

Los esfuerzos de los trabajadores de Felguera Melt durante las primeras semanas del año se concentraron en impedir que el Grupo cumpliera su amenaza de deslocalizar la división de cruces de vías, fundamental para el mantenimiento de la planta, así como detener el expediente de regulación que la dirección trataba de imponer, el segundo en un periodo de tres años. En este contexto tuvieron lugar varios actos de movilización, entre ellos manifestaciones y concentraciones ante la sede de la empresa, una huelga de cuatro horas por turno con carácter indefinido, e incluso una marcha a pie hasta Oviedo junto con los trabajadores de Talleres Jesús Álvarez, en defensa del mantenimiento de la actividad y el empleo.

Durante todo este proceso, cabe destacar el enorme esfuerzo desarrollado por los trabajadores, que pusieron todos los medios a su alcance para llegar a un acuerdo, conscientes de que si éste no se alcanzaba, la empresa podría aplicar el ERE en las condiciones que ella estableciese, amparándose en la nueva reforma laboral.

Finalizado el periodo de consultas se llega a un acuerdo para un ERE temporal y rotatorio, vigente a partir del 13 de febrero y que concluirá el 31 de este año. Este expediente contempla que ningún trabajador esté más de siete meses con el contrato suspendido, el desarrollo de formación complementaria para los trabajadores y el establecimiento de complementos en materia salarial. Otro logro importante fue que la empresa se comprometió a no desmantelar la parte de vías, como mínimo durante la vigencia del ERE.

Alcoa: la movilización fuerza la negociación

La amenaza de movilizaciones por parte de los trabajadores logra que la empresa opte por la vía de la negociación y renuncie a imponer los descuelgues que permite la Reforma Laboral. Para la Federación de Industria de CCOO de Asturias se demuestra la importancia de continuar apostando por la negociación colectiva frente a los desmanes que permite la Reforma Laboral.

Recién comenzado el 2013, el día 11 de enero, Alcoa plantea un descuelgo salarial con modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Se proponen medidas tan radicales como: congelación salarial, eliminación de una paga extraordinaria, eliminación de la prima variable, reducción de la aportación de la empresa al plan de pensiones, no devolución de las cuotas del fondo de ayudas, eliminación del transporte colectivo, eliminación de la aportación de cultura, ocio y deportes, eliminación de ayudas médicas y ayudas escolares, etc.

Frente a esta situación, los representantes sindicales convocan una huelga el 24 y 25 de enero, que no se llega a materializar porque ante la posibilidad de tener que enfrentar un escenario de conflictividad laboral, la empresa decide no utilizar la prerrogativa que le otorga la nueva Reforma Laboral de poder imponer unilateralmente sus condiciones, y opta por retirar el proceso de inaplicación del convenio, sentándose a negociar con las organizaciones sindicales.



La Federación de Industria de CCOO de Asturias valoró el acuerdo como positivo en la medida que se mantenía el empleo, no se producían mermas salariales y la actividad se mantenía sin deslocalizar ninguna sección. La empresa también se comprometió a desarrollar un plan industrial que dote de carga de trabajo tanto a la parte de fundición como a la de vías. No obstante se mantuvo la cautela a la espera de que todos los puntos se desarrollasen conforme a lo acordado.

Al cierre de la edición, la empresa Duro Felguera, en claro incumplimiento de lo pactado con los representantes de los trabajadores, traslada a Felguera Rail en Mieres las oficinas técnicas, desmantelando así una sección que trabajaba en gran medida para la sección de vías. Duro Felguera ha roto su compromiso al dejar, además, prácticamente sin carga de trabajo las instalaciones de vías de Felguera Melt.

La Federación de Industria de CCOO de Asturias denunciará este incumplimiento ante la autoridad laboral que tuteló el acuerdo del expediente, que contemplaba entre otros el compromiso de mantenimiento del cien por cien de la actividad de vías en las instalaciones de Felguera Melt. De continuar esta actitud por parte de la dirección, la Federación de Industria de CCOO de Asturias estará en disposición de iniciar, junto con los trabajadores, actuaciones que impidan el desarrollo por parte de la empresa de más desmantelamientos de esta índole.



A raíz de ese giro, la empresa se compromete a mantener el plan estratégico de inversiones para los años 2012-2021, la regularización en el mes de enero de las tablas de 2012 con el IPC definitivo a abonar en febrero, junto con los atrasos y primas pendientes; además, se compromete a que, en caso de que fuese necesario plantear un nuevo ERE una vez finalizado el actual, mantener las mismas condiciones.

Para la Federación de Industria de CCOO de Asturias, la gestión de este proceso ha sido un éxito colectivo en la medida que demuestra que gracias a la movilización, se logra que la empresa abandone su postura de imposición y opte por la vía negociada, renunciando así a aplicar la Reforma Laboral, cuyo artículo 82.3 permite aplicar el descuelgo salarial que se pretendía.

Mieres Tubos:

freno a la Reforma Laboral

Para la Federación de Industria de CCOO de Asturias lo sucedido en Mieres Tubos es un ejemplo más de que la unidad de los trabajadores y el compromiso de las organizaciones sindicales es lo único que puede poner freno a la aplicación de la Reforma Laboral, al no permitir a las empresas desarrollar las modificaciones del estatuto de los trabajadores y conducirlos por el único camino posible, el de la negociación.



A mediados de enero la empresa planteó a los trabajadores una rebaja salarial de un 5% de la nómina a toda la plantilla y la eliminación de los complementos. Además, pretendía prorrogar el ERE durante cinco meses más.

Para los representantes sindicales de CCOO se trataba de un recorte innecesario que se proponía aprovechando la situación generalizada de crisis, para plantear una rebaja salarial para toda la plantilla, unos 130 trabajadores y jubilados parciales, teniendo en cuenta además que en el último convenio había ya firmada una subida para el presente año.

Los trabajadores de Mieres Tubos ya habían mostrado su disposición a realizar esfuerzos al aceptar, en mayo de 2012, un ERE que no llega a hacerse efectivo y que finaliza en julio de 2013. Se comprometen además a realizar cuarenta horas de trabajo para la empresa.

Ante esta nueva situación, se convocan tres días de huelga, 28, 29 y 30 de enero, en protesta por estas medidas. Como consecuencia de la movilización se alcanza un acuerdo con la empresa que se compromete a no hacer efectiva la reducción salarial, mantener los complementos y no prorrogar el expediente de regulación, como pretendía, durante cinco meses más. Y aunque se pacta la congelación salarial para 2013, se establece el compromiso de recuperar poder adquisitivo en 2014.



Moreda Riviere Trefilerías, **a la búsqueda de un acuerdo**

La empresa plantea desarrollar una inaplicación del convenio colectivo desde finales de 2012 a 2015. La Federación de Industria de CCOO de Asturias no admite los abusos que permite la Reforma Laboral y respalda a los trabajadores en la defensa de sus derechos.

La dirección, amparándose en el artículo 82.3 y 41 del estatuto de trabajadores relativos a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, plantea fundamentalmente tres aspectos, que constituyen la aplicación de la reforma laboral en toda su crudeza: aumento de jornada, reducción salarial y modificación del sistema de retribución. La empresa pretende incrementar el número de horas de trabajo de las 1736 actuales a 1760; reducir un 12% la totalidad de los devengos salariales brutos anuales por todos los conceptos que tienen los trabajadores en las tablas salariales; pagas extraordinarias, plus de antigüedad, retribución de las vacaciones, etc.; y por último la dirección plantea desregularizar conceptos que tenían consideración de fijos para sujetarlos a parámetros variables, como la producción, el absentismo, entre otros.

El día 31 de enero el comité de empresa recibe la comunicación del inicio del periodo de consultas sobre la inaplicación del convenio colectivo. Una vez finalizado éste sin haberse alcanzado un acuerdo, debe dirimirse en la comisión paritaria del convenio colectivo. Dado que en Asturias la administración no puede actuar como árbitro laboral se espera que la pretensión de la dirección de la empresa llegue a Madrid. En caso de que no se alcance un acuerdo razonable que respete los derechos de la plantilla, los trabajadores de Trefilerías Moreda estarán en disposición de elaborar un calendario de movilizaciones.

Ideas en Metal, **en el camino de la negociación**

La empresa, que atraviesa dificultades, planteó a sus trabajadores una modificación sustancial de las condiciones de trabajo consistente en una reducción de salario, aumento de la jornada y aplicación de la absorción y compensación de las retribuciones abonadas. En definitiva, unas propuestas que suponen un descuelgue de convenio que ni la Federación de Industria de CCOO de Asturias ni la Sección Sindical de CCOO en Ideas en Metal aceptaron en ningún momento.

Una vez finalizado sin acuerdo el periodo de consultas, la empresa renuncia a presentar este expediente con el compromiso de continuar negociando con las organizaciones sindicales y mantiene abierta la posibilidad de alcanzar un acuerdo.

Cabe señalar que si la empresa hubiese tomado otra dirección, forzando la aplicación de sus condiciones con el amparo de la nueva Reforma Laboral, los trabajadores estarían dispuestos a ir a la movilización.



La Federación de Industria de CCOO de Asturias viajó a... **Polonia**

Una representación de nuestra Federación estuvo en Varsovia para asistir a la primera jornada del proyecto europeo "El fortalecimiento de la representación de los trabajadores en el sector del metal", celebrada el 5 de febrero.

La representación española estuvo integrada por Rufino Ordóñez, adjunto a la Secretaría de Política Industrial; Juan José Marín, Secretario de Política industrial de

la Federación catalana y Antonio Lueje, responsable de Afiliación y Elecciones Sindicales de la Federación de Industria de CCOO de Asturias.

La próxima cita será en mayo en Bucarest (Rumanía) y la ronda finalizará con una jornada de conclusiones en Sofía (Bulgaria) en el mes de septiembre.



Reunión informativa con trabajadores eventuales de auxiliares

Representantes de la Federación de Industria de CCOO de Asturias mantuvieron el pasado 7 de marzo en Gijón un encuentro con trabajadores eventuales de Daorje, la principal empresa auxiliar por número de personal, para mantenerles informados de las limitaciones legales en la contratación de duración determinada.

Ante las dudas manifestadas por algunos trabajadores sobre las condiciones de la contratación eventual, fueron explicados con detalle los pormenores de la misma, resolviendo todos los interrogantes planteados por los asistentes, en particular los siguientes aspectos:

12 meses en 18

En el Estatuto de los Trabajadores viene reflejado con carácter general que, cuando lo marquen las circunstancias del mercado, los contratos pueden tener una duración máxima de 6 meses en un periodo de 12. Pero algunos convenios, como es el caso del Convenio de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias, mejoran este punto, modificando esa duración máxima de 6 meses. La contratación tope en este caso sería de 12 meses en un período de 18. Si el contrato se hubiera pactado por un periodo inferior al máximo puede haber una única prórroga pero nunca superar en total los 12 meses.

24 meses en 30

En el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores se estipula que los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24, con o sin solución de continuidad para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas mediante dos o mas contratos temporales, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Eso quedó en suspenso con el Gobierno de Zapatero en virtud de un Real Decreto que suspendía el límite de

24 meses en 30, durante el tiempo comprendido entre agosto de 2011 hasta diciembre de 2012. Para este tipo de contratación en ese periodo no existe límite pudiendo encadenarse, por lo que los periodos, tanto de actividad o no actividad, durante ese tiempo no cuentan a efectos de la vida laboral de un trabajador para poder ser contratado por la misma empresa o grupo, teniendo en cuenta los periodos activos hasta el referido agosto del 11 y desde enero del 13 en adelante. Se explicó con detalle este aspecto, que era causa de confusión entre los trabajadores, al existir dudas sobre las razones por las que, habiendo pasado un periodo de tiempo en el paro, la empresa no podía llevar a efecto la contratación.

Contrato de obra o servicio

Este contrato pasará a estar en fraude de ley si tiene una duración superior a tres años (el Convenio Colectivo de aplicación puede ampliarlo en 12 meses mas). Una vez transcurrido ese tiempo el trabajador adquirirá la condición de fijo de empresa.

Este contrato solo se extingue cuando acaba la obra objeto del mismo; el empresario debe avisar de su finalización con una antelación mínima de 15 días si la duración es superior a 3 meses y de 5 si es inferior, según se recoge en el Convenio referido.

Todos estos contratos temporales tienen una indemnización al cese del 12% de salario por día trabajado si su duración es inferior a 11 meses. Si el periodo es superior, la parte proporcional de 10 días de salario por cada año de servicio. ■

JUNQUERA CLÍNICA DENTAL

Dirección Médica: José Junquera González

Convenio con CCOO de Asturias

- Descuentos desde el 30% al 60% en todos los tratamientos odontológicos.
- Con más de 20 servicios gratuitos: consultas, radiografías, presupuestos sin compromiso, etc.
- Somos especialistas en niños y adultos.

Oviedo: Plaza Longoria Carvajal, 4-1º A. Tfno.: 985 25 22 80 - 985 27 55 49.

Langreo: C/ Celestino Cabeza, 16. Tfno.: 985 67 48 71.

Gijón: Emilio Tuya, 1 bajo. Tfno.: 985 33 95 17.



Nuestros servicios:

- Ortodoncia invisible y estética
- Endodoncia
- Blanqueamiento en una sesión
- Anestesia sin aguja
- Prótesis fija, removible y estética circonio
- Especialistas en rehabilitaciones oclusales
- Disfunción temporomandibular, férulas y placas de descarga
- Especialista en implantología de carga inmediata, sin cirugía, sin sangrado, sin traumas, técnica sencilla y sin complicaciones