

## INCIDENCIAS SOBRE EL ACUERDO DEL 11 DE FEBRERO DEL 2016

Los abajo firmantes como REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA EMPRESA, de IBM S.A., referente al acuerdo del 11 de febrero de 2016, quieren hacer constar:

Dada la presión y la premura con la que se llevaron a cabo las asambleas y las decisiones de los distintos comités y delegados de IBM, consideramos que hay puntos relevantes que no han quedado cerrados y concretados suficientemente para su aplicación, siendo ello utilizado por la Dirección de IBM para llevar a cabo unilateralmente decisiones de pretendido cumplimiento del acuerdo que nos parecen sesgadas y tendentes a su exclusivo beneficio, tales como las que se señalan a continuación:

- 1) En cuanto al punto de la **ESTIPULACIÓN PRIMERA – ACUERDOS ALCANZADOS EN RELACIÓN CON EL PLAN TRADICIONAL DE IBM S.A.**, en el punto donde se estipula el **Ámbito subjetivo de aplicación del Plan Tradicional**.

El Anexo I, que en aras a la claridad, se incorporaba al acuerdo, contiene un listado de trabajadores que se proporcionó a la RLT el mismo día 11, con lo que no se pudo contrastar ni verificar la inclusión completa de todos los trabajadores afectados.

Habiéndose detectado numerosos errores en dicho listado, se ha hecho la reclamación correspondiente y algunos de ellos se han subsanado, pero otros no. Por ejemplo, no se han incluido a un grupo importante de ellos que, aunque afectados por la Sentencia y habiendo firmado su renuncia al Plan Tradicional al entrar a formar parte de la plantilla de IBM, sin embargo se les está negando su inclusión en el acuerdo como integrantes del Plan Tradicional.

Se trata, al parecer, de todos los compañeros que provenientes de otras empresas entraron a formar parte de la plantilla de IBM por medio de absorciones a través del art. 44 del ET y, so pretexto de una armonización de condiciones, se les impuso el Plan Alternativo por lo que entendemos que deben estar incluidos en este Anexo I como afectados y beneficiarios de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 11 de noviembre de 2011 ratificada por la del Tribunal Supremo del 26 de noviembre de 2013.

- 2) En cuanto a la **ESTIPULACION SEGUNDA.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO SEGUIDA A INSTANCIAS DE IBM S.A.**

Se estipula que la reducción salarial operada por medio del art. 41 del ET, va a quedar reducida al 7,8 % de la retribución fija anual de los trabajadores de la empresa.

Sin embargo, y al contrario de lo acaecido en diciembre del 2015, la Dirección de la empresa no ha notificado individualmente a los trabajadores esta nueva rebaja salarial, para que cada uno pueda ejercer el derecho de rescisión de contrato, y/o de impugnación de la modificación sustancial mediante la presentación de la demanda correspondiente.



Queremos, una vez más, manifestar que como RLT no hemos aceptado o acordado una rebaja salarial, sino que ha sido la empresa la que ha impuesto esta rebaja, y que a lo único que nos hemos comprometido es a no promover ni ejercitar ninguna acción o actuación colectiva en relación con lo pactado en las estipulaciones del Acuerdo, pero que en ningún caso y así lo expresamos claramente, íbamos a impedir que individualmente cada trabajador pudiera ejercitar su derecho de impugnación ante esta medida.

Entendemos pues, y confiamos que en ningún caso, el retraso en la comunicación individual o colectiva de la reducción salarial formalizada el día 19 de febrero en la Audiencia Nacional, pueda constituir una estrategia de reducción de derechos para ningún trabajador, pues de otra forma se estaría produciendo una indefensión prohibida por la misma Constitución Española que no resultaría admisible en desarrollo de un acuerdo colectivo.

3) En cuanto a la **ESTIPULACION CUARTA.- ACUERDOS ALCANZADOS EN RELACIÓN CON EL PROCEDIMIENTO DE “REGULARIZACIÓN” DE LAS APORTACIONES PERCIBIDAS POR LOS TRABAJADORES EN VIRTUD DEL PLAN ALTERNATIVO**

Se dice, en el párrafo tercero que:

“Ambas Partes convienen que, en todo caso, las concretas cuestiones a someter a arbitraje deberán ser expresamente convenidas por ellas, en un plazo no superior al día 4 de marzo de 2016. Asimismo, acuerdan que el laudo se dicte en un plazo no superior al 15 de abril de 2016.”

Pues bien, esto no ha podido cumplirse, ya que la Dirección de la empresa, que se había comprometido a abonar los gastos de los expertos, actuarios y abogados con que hemos contado la RLT, y que han sido imprescindibles para abordar toda la negociación de los ERES, no ha cumplido con su compromiso, aun cuando los expertos de la RLT han presentado presupuesto sobre las actuaciones ya desarrolladas y sobre las que se derivan de la ejecución del Acuerdo.

Esto ha supuesto un incumplimiento de lo acordado verbalmente, que no se quiso imponer de manera formal para facilitar el Acuerdo el 11 de febrero, y que ha dejado a la RLT sin el apoyo técnico jurídico que necesita y por tanto en una inadmisiblemente inferioridad de condiciones que no ha sido resuelta por la Dirección de IBM, desequilibrando e impidiendo de forma palmaria cualquier posibilidad de desarrollo de lo acordado, lo que podría determinar incluso una nulidad del acuerdo, ya que como se establece en la ESTIPULACION SEPTIMA, ello genera una “desproporción objetiva e insalvable entre las obligaciones y derechos de las Partes”.

4) En cuanto a **ESTIPULACION SEXTA.- OTROS ACUERDOS ALCANZADOS ENTRE LAS PARTES.**

Se dice: “En el contexto de este Acuerdo, IBM, S.A. se compromete, durante un periodo de 2 años a contar desde la firma del presente Acuerdo, a no iniciar en la Empresa ningún procedimiento de despido colectivo (art. 51 del Estatuto de los Trabajadores), así como ningún procedimiento colectivo de modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, ni al amparo del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.”

Sin embargo, la Dirección de la empresa acaba de anunciar a través del Comité de Empresa Europeo una reducción de puestos de trabajo que a nivel del país afectaría a 67 trabajadores.

Consultada la dirección de la empresa al respecto, parece ser que en efecto, piensa reducir estos puestos de trabajo, a través de las rescisiones que se puedan originar por la rebaja salarial. Si ello es así, de hecho se estaría produciendo un ERE encubierto, y por tanto la empresa estaría incumpliendo nuevamente el Acuerdo, en cuanto a su compromiso de no realizar despidos colectivos.

#### 5) En cuanto a la ESTIPULACION SEPTIMA- NULIDAD PARCIAL

Se dice que :

“Salvo que se origine una desproporción objetiva e insalvable entre las obligaciones y derechos de las Partes, la posible declaración de nulidad o invalidez que pudiera recaer sobre una o más cláusulas de este Acuerdo, o sobre parte de las mismas, no acarreará la nulidad o anulación de las demás cláusulas ni de sus restantes apartados, los cuales permanecerán plenamente válidos en todo aquello que proceda.”

Está claro, por lo expuesto anteriormente que se está originando una desproporción objetiva e insalvable entre las obligaciones y los derechos de las Partes, por lo que entendemos que el acuerdo pudiera ser declarado nulo en su totalidad conforme a dicha previsión.

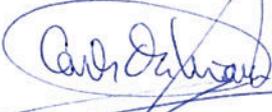
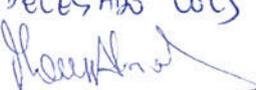
También se dice:

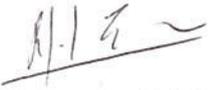
“Las Partes pactarán, con arreglo a la buena fe y mutua confianza, las medidas que, cumpliendo la legalidad, se adecúen en mayor medida a la finalidad pretendida por las cláusulas, o partes de las mismas, anuladas “

Es evidente que la Dirección de la empresa no está actuando de buena fe y generando la imprescindible mutua confianza.

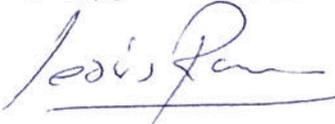
Por todo lo expuesto y dado que no se ha ratificado el acuerdo en una firma conjunta en un único documento, por todas las RLT, le comunicamos a esa Dirección que no vamos a materializar dicha firma, hasta tanto no se solventen los problemas expuestos en este escrito, cuestionando además la validez de la efectuada de forma inconexa el día 11 de febrero, y reservándonos las acciones de impugnación que entendamos resultan procedentes respecto de las actuaciones empresariales denunciadas y respecto de la propia validez del acuerdo alcanzado.

  
COMITÉ MADRID IBM

  
DELEGADO LOLS  
  
COMITE VALENCIA

  
COMITE IBM BILBAO

  
COMITE IBM BCN

  
DELEGADO LA CORUÑA