



Acción

SEMANAL

39

Sindical

17 de diciembre
2003

CC.OO.

Secretaría Confederal de Acción Sindical



COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE. CONVENIO COLECTIVO DE PUBLICIDAD.- A principios de diciembre, y ante la imposibilidad de entrar a negociar el articulado completo del convenio y, sobre todo, retomar la negociación de ciertas materia que han quedado obsoletas, se ha llegado a un acuerdo con la patronal para **prorrogar la vigencia del actual convenio colectivo estatal de Publicidad hasta el 31 de diciembre de 2003.** De forma provisional, intentando garantizar la actualización salarial de los **25.000 trabajadores** del sector en el plazo más breve posible, se han incrementado las tablas salariales con el IPC previsto para el presente año. Una vez conocido el IPC real y la posible desviación sobre el IPC previsto, se producirá una subida salarial del IPC real más 1,5 puntos hasta un máximo del 4,25% de las tablas correspondientes al ejercicio 2002, que se cobrará por todos los trabajadores durante el primer trimestre del ejercicio 2004. No obstante lo anterior, en el supuesto que la evolución del IPC real correspondiente al ejercicio 2003 supere el porcentaje del 4,2% se actualizarán íntegramente las tablas del 2002 con la evolución real de dicho índice (IPC) durante el ejercicio 2003. En este supuesto no se aplicará ningún tipo de incremento más allá del derivado del propio IPC real.



COMFIA. CONVENIO DE TELEMÁRketing.- El pasado 3 de diciembre **se constituyó la Mesa para la Negociación del convenio estatal de Telemarketing para 2004** en la que se concretó el **número de representantes sindicales** (aspecto en el que cabe destacar que COMFIA-CC.OO. tiene un incremento de representación del 5,64% a nivel estatal); los recursos de **crédito horario** que tendrán los miembros titulares de la mesa, así como el **número de asesores** que apoyarán a cada organización sindical. Así mismo, se fijó la fecha de la **próxima reunión** (18 de diciembre) donde **se presentarán las diferentes plataformas reivindicativas.** Ejes principales de la plataforma elaborada por COMFIA-CC.OO. serán la **estabilidad en el empleo**, avanzando en la subrogación y en la contratación indefinida; la **mejora de las condiciones del tiempo de trabajo para conciliar la vida laboral y familiar**; el **incremento de los salarios** con ganancia del poder adquisitivo; y una verdadera definición de **carrera profesional**. Este convenio de ámbito estatal regula las condiciones laborales de **36.000 trabajadores.**



PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL SMI-2004.- Ayer, 17 de diciembre, CC.OO. y UGT presentaron en **rueda de prensa** la **propuesta conjunta para la actualización del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en el 2004.** La importancia cualitativa del SMI y su cuantía actual, por debajo de un nivel que pueda considerarse digno, impide que su tratamiento sea el mismo que para el resto de los salarios. Por ello, para **CC.OO. y UGT** la **revisión del SMI debe enmarcarse en un proceso amplio de reafirmación de su contenido laboral y revalorización de su carácter de renta básica de supervivencia** para un relevante colectivo de trabajadores, precisamente los más desfavorecidos. Este proceso debe concretarse en las siguientes **actuaciones:** sustituir el SMI como referente de las políticas presupuestarias ajenas al ámbito laboral por otro parámetro que refleje el concepto de "renta mínima" que precisan para su puesta en práctica, y como consecuencia, **abordar un proceso de negociación diferenciado del SMI, que remarque su contenido laboral;** establecer en el decreto de actualización del SMI una **cláusula de revisión automática** para dar cumplimiento al mandato establecido en el art. 27.1 del ET, que como mínimo garantice el poder de compra; y enmarcar la actualización del SMI para el 2004 en un escenario de dignificación progresiva del mismo, con el objetivo último de **alcanzar una cuantía equivalente al 60% del salario medio neto que recomienda la Carta Social Europea.**

NOTICIAS BREVES- NOTICIAS BREVES- pág. 1 de 2

Dirigido a Secretarías de Acción Sindical

FF.EE., CC.NN., UU.RR. y UU.PP.

<http://www.ccoo.es>



FECOHT-BADAJOS. HOSTELERÍA.- CC.OO., UGT y la Asociación Empresarial APEHEBA han firmado el **convenio colectivo de Hostelería para la provincia de Badajoz**. Este convenio, con vigencia para 2003, fija una jornada anual de 1.810 horas y un incremento salarial del 4%, con efectos retroactivos desde el 1 de enero; así mismo, establece un descanso semanal de dos días ininterrumpidos para las empresas de más de ocho trabajadores; y para aquellas empresas con siete u ocho trabajadores, el descanso semanal será de dos días, preferentemente ininterrumpidos. Mejora las prestaciones económicas en materia de incapacidad temporal, garantizando que la empresa las complementará hasta el 100% del salario, desde el primer día, en el supuesto de accidente laboral y en caso de baja maternal. Respecto a derechos sindicales, incrementa el crédito horario mensual para los miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal (dispondrán de un crédito de veintiocho horas); permite su acumulación, en uno o varios de sus componentes; y establece que no se computarán dentro del máximo de horas aquellas que se utilicen con motivo de la negociación colectiva. Este convenio afecta a 4.600 trabajadores.

FUNDACIÓN SIMA. CONFLICTOS EN TRÁMITE.

? **CORPORACIÓN ROCA.** La Federación Minerometalúrgica de CC.OO. ha instado el inicio de un proceso de mediación en **Corporación Roca, S.A., Roca Sanitario, S.A., Roca Calefacción, S.L.** ante la falta de reconocimiento, por parte de las citadas empresas, del derecho que asiste a los trabajadores que causaron baja en la empresa con anterioridad al 14 de octubre de 2003, a percibir un incremento del 3%, según lo pactado en el convenio colectivo de estas empresas.

? **ALTADIS.** La Comisión sindical de empresa de **Altadis, S.A.** ha promovido el inicio de un procedimiento de mediación ante la falta de reconocimiento de que los puestos ocupados en la actualidad por becarios son, en realidad, vacantes laborales y, por tanto, han de cubrirse siguiendo el sistema de cobertura de vacantes establecido en el artículo 6 del convenio colectivo de la empresa.

? **LOGISTA.** El Delegado de Personal y Representante Legal de los trabajadores de **Logista, S.A.** reitera la solicitud de mediación presentada el 27 de noviembre de 2003 y motivada por la modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo en materia de horario. En su día, tal solicitud fue archivada por afectar el conflicto a un único centro de trabajo (situado en la provincia de Alicante). No obstante, la reiteración se fundamenta en la existencia de una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que entiende que el SIMA es el órgano competente para conocer de este tipo de conflictos, en tanto el convenio de empresa, de ámbito nacional, sólo se adhiere al ASEC.

? **GRUPO DEUTSCHE POST WORLD NET.** Ha finalizado con acuerdo el proceso de mediación presentado por la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO., con carácter previo a la convocatoria formal de huelga, en **Empresas participadas y pertenecientes al Grupo Deutsche Post World Net**. Mediante este procedimiento se pretendía conseguir una negociación a nivel estatal para todo el Grupo, principalmente ante el proceso de reestructuración empresarial que se está produciendo, lográndose, a través del acuerdo, la fijación de una serie de compromisos orientados a la apertura de un proceso de negociación.

¿SABÍAS QUE...? Las características y condiciones laborales de los trabajadores contratados por las ETT para ser cedidos indican que se trata de contratos en su inmensa mayoría temporales -cerca de la mitad inferiores a cinco días-; el 70% corresponden a jóvenes menores de 30 años; y se realizan mayoritariamente con personas de bajo nivel de estudios – el 64% de las personas contratadas por ETT tienen estudios iguales o inferiores a EGB- y para puestos no cualificados. Estas son algunas de las conclusiones vertidas en el informe elaborado por la **Secretaría Confederal de Empleo de CC.OO.** sobre **“La evolución de la contratación en las Empresas de Trabajo Temporal”**, que analiza el periodo 1996-2002. Así mismo, revela que una parte importante de los contratos se realiza a tiempo parcial (25%); y destaca el hecho de que en la contratación realizada por las ETT el mayor número de contratos a tiempo parcial se realiza con hombres, mientras que en la contratación general son las mujeres a las que se contrata mayoritariamente a tiempo parcial. El 70% de los trabajadores de las ETT son jóvenes menores de 30 años, el 46% tienen menos de 25 años, mientras que los mayores de 40 años sólo representan el 10%. Los contratos de las ETT se realizan mayoritariamente a personas con bajo nivel de estudios (en torno al 64% tienen estudios iguales o inferiores a EGB; el 29% ha terminado BUP o FP y muy por debajo –6%- están las personas diplomadas o licenciadas) y para puestos no cualificados y no se avanza hacia una mayor especialización.

¿SABÍAS QUE...? Los secretarios generales de CC.OO. y UGT, José María Fidalgo y Cándido Méndez, respectivamente, mantendrán una reunión el próximo día 22 de diciembre con el presidente del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), Francisco José Hernando, para trasladar la preocupación de los sindicatos por las cuatro recientes sentencias sobre siniestralidad laboral, en las que se inculpa a los trabajadores de los accidentes que sufren. CC.OO. y UGT han manifestado que aún sabiendo que este tipo de sentencias son minoritarias y no reflejan el sentido en que la mayoría de la jurisprudencia viene pronunciándose a favor del derecho de los trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz de su salud y seguridad, es inadmisible la inculpación de las víctimas a través de resoluciones judiciales excéntricas que responden a interpretaciones personales de cuatro jueces alejadas de la realidad social. Además de la reunión con el presidente del CGPJ, CC.OO. y UGT han solicitado reuniones con las tres asociaciones de jueces y magistrados para transmitirles su preocupación por este tipo de sentencias, así como el compromiso sindical con la justicia como garante de la protección legal de la salud y seguridad de los trabajadores.