

Sí, vuelve La Chincheta después de varios meses sin editarse Os pedimos miles de disculpas. El día a día y el proceso de negociación de armonización nos ha implicado un esfuerzo adicional que nos ha imposibilitado poder realizar este boletín con la frecuencia que nos hubiera gustado. En consecuencia y por acumulación de fechas e información, este número tal vez sea más extenso de lo que pudiera ser conveniente.

Para este año 2006, iniciado con un acuerdo firmado sobre la subvención de los vales de comida, nuestra intención es continuar con el compromiso de seguir trabajando no sólo en los temas pendientes de la armonización de beneficios sociales, sino también homogeneizando las condiciones laborales de toda la plantilla, sin menoscabo de los temas que vayan surgiendo en el día a día. Aunque sabemos que se trata de un proceso de negociación aún más complejo, es intención de esta Sección Sindical teneros informados de una manera más continuada.

Un saludo afectuoso a todas y todos,
Sección Sindical Estatal CCOO-Transiciel



Acuerdo de subvención vales de comida

Cómo muchas y muchos de vosotros ya sabréis, la Dirección de la empresa y las Secciones Sindicales de UGT y CCOO hemos firmado un acuerdo para aumentar la subvención de los vales de comida al 50% a partir del 1 de Marzo.

Desde el inicio de la negociación, la representación de los trabajadores planteamos a la Dirección como objetivo prioritario y primer beneficio social a armonizar la subvención de los vales de comida, tal como habíamos hecho desde los Comités de empresa desde hacía más de un año. La Dirección de la empresa coincidió con UGT y CCOO que dicha subvención era el beneficio social que toda la plantilla iba a valorar de manera más positiva y más urgente.

El proceso para llegar a este acuerdo, encuadrado en el proceso global de armonización de todos los beneficios sociales, largo y por que no decirlo en ocasiones algo difícil, ha avanzado de manera positiva. **La Dirección ha apostado por la armonización de los beneficios sociales, planteando la consolidación de un millón de euros** para dichos beneficios sociales en un período de tiempo menor de tres años.

Ahora bien, estando todavía pendiente de cierre el acuerdo global de armonización, todas las partes hemos coincidido en cerrar cuanto antes la subvención de los vales de comida, entendiendo que habiendo llegado a un acuerdo sobre éste particular no tenía sentido esperar al acuerdo definitivo de armonización. Consideramos que era de gran importancia comunicar cuanto antes a toda la plantilla el porcentaje de subvención, ya que éramos conscientes todas las partes que el desconocimiento de ese porcentaje inhibía a una parte de los trabajadores a solicitar los vales de comida, cuando el objetivo común es beneficiar al mayor número de compañeros/as.

La Sección Sindical Estatal de CCOO valora muy satisfactoriamente el acuerdo alcanzado, por los siguientes motivos:

- " **Se ha alcanzado un acuerdo de subvención de comida con un porcentaje, el 50% sobre 7,81 €** que creemos solicitarán y se beneficiarán una inmensa mayoría de compañeros/as.
- " **El porcentaje es revalorizable en un futuro y consolidado.**
- " **El acuerdo beneficia también a los compañeros que provenían de Sogeti** ya que se aumenta el importe base de la subvención de 7,50 € a 7,81 €

Independientemente del presente acuerdo, somos conscientes de la necesidad de cerrar cuanto antes el resto de temas pendientes de la armonización, en los que continuaremos trabajando con el mismo ánimo, sino más, que hemos tenido hasta el momento.

Sólo nos queda añadir

!!! A disfrutarlos !!!



La Sección Sindical de CCOO crece en nuestra empresa

Desde la Sección Sindical Estatal de CCOO os queremos informar de una serie de cambios que se han producido, durante el presente mes de Febrero, en la Representación Legal de los Trabajadores que afectan al centro de trabajo de Madrid.

Los delegados del Comité de Empresa de Transiciel-Madrid, Javier García Gil, Carlos Navarro Mederos y Rafael Araque Nieto, teniendo importantes diferencias de criterio sindical con su anterior Sección Sindical y entendiéndose que el modelo sindical en el que pueden desarrollar mejor su trabajo como representantes de los trabajadores es el de la Sección Sindical de CCOO, han cursado su nueva afiliación en nuestro sindicato y por tanto **forman parte de nuestra Sección Sindical**, uniéndose a nuestro ya delegado, Francisco Riaño Campos.

Con estas nuevas altas, **la Sección Sindical Estatal de CCOO en Transiciel se consolida como la Sección Sindical mayoritaria en los centros de trabajo de Madrid, Barcelona y Valencia.**

Desde estas líneas queremos darle la mejor de las bienvenidas a los tres, así como darles los mejores ánimos, apoyo y medios para que continúen ejerciendo su trabajo como representantes de los trabajadores con la misma intensidad, profesionalidad y honestidad con el que lo han estado haciendo hasta la fecha y del que todas y todos los trabajadores de Madrid ya son conocedores.



CCOO ya tiene presentación en el International Works Council

Las Secciones Sindicales de UGT y CCOO en Cap Gemini y en Sogeti han designado a sus nuevos representantes en el International Works Council (IWC), Comité y órgano de representación de los trabajadores del grupo Cap Gemini a nivel internacional.

Los nuevos representantes en este órgano son :

Titular **Maria Luisa Alonso Carranza (UGT - Cap Gemini)**

Suplente **Antonio José Verdú Espinosa (CCOO - Sogeti)**

A principios de este mes de Febrero se celebró una reunión en Marsella en la que ya acudieron la nueva representación.

Les deseamos a ambos la mejor de las suertes y ánimos para exponer en este órgano las diferentes problemáticas que tenemos los trabajadores del grupo en España.



Sentencia Histórica del Tribunal Constitucional

La sentencia del Tribunal Constitucional que avala el uso del correo electrónico para comunicarse con los trabajadores tiene un "carácter histórico" al dar la razón al sindicato en el procedimiento seguido contra el BBVA. La mencionada sentencia actualiza y adapta al siglo XXI el derecho sindical de información.

El proceso iniciado en los años 80 con la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) que permitía el uso de los tablones de anuncios y otros medios de comunicación internos de la empresa para la información sindical, se ha actualizado, por fin, al siglo XXI y con las herramientas del siglo XXI. Como señala María Jesús Paredes, Secretaria General de Comfia-CCOO : "no hemos conquistado un nuevo derecho sino que hemos actualizado el de información a los trabajadores que ya existía previamente".

Lezcano, responsable de Comunicación de CCOO, afirma que la sentencia representa una gran oportunidad para los trabajadores y para CCOO. Por un lado refuerza la necesidad de regular en la negociación colectiva, en los convenios, las nuevas realidades surgidas junto a las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Por otro la importancia de actualizar los derechos sindicales y la propia LOLS (Ley de Libertad Sindical).

Un poco de historia

Ya en el año 2001, en una rueda de prensa en CCOO a la que asistieron tres senadores del PSOE, PP e IU, se reclamaba al Congreso la regulación del uso del correo electrónico en las empresas. Dicha reclamación coincidió en el tiempo con la denuncia de Comfia-CCOO por los impedimentos que BBVA ponía a su uso sindical. Tras casi cinco años, el Congreso sigue sin regularla, pero la tenacidad de Comfia-CCOO, y la gran competencia de su servicio jurídico, llevando al Constitucional una sentencia del Tribunal Supremo, han dado este gran resultado.

Intentos de negociación

A lo largo de estos años, e incluso antes de la presentación de la denuncia, CCOO ha intentado negociar en BBVA la utilización sindical del correo electrónico, incluso después de la firma del Convenio de Banca que abría una posible vía de acuerdo. La respuesta de la empresa, cuando se ha producido, ha sido una negativa total, según afirmaba Juan José Giner, Secretario General de Comfia-CCOO en BBVA.

Sentencia de aplicación inmediata

La sentencia reconoce que el BBVA vulneró la libertad sindical al impedir a CCOO el uso del correo electrónico para relacionarse con los trabajadores del banco. "la sentencia es de aplicación inmediata y el sindicato se propone hacer extensivo este derecho en todas las empresas". "No se trata de negociar su contenido, sino de aplicarla, el tiempo de la negociación era anterior", afirmó María Jesús Paredes, Secretaria General de Comfia.

También afirmó que los límites que el Tribunal Constitucional pone a la utilización del correo electrónico, es decir:

- no perturbar la actividad principal de la empresa
- no perjudicar el uso específico empresarial para el que fue diseñada
- no suponer costes adicionales

son la base a partir de la cual CCOO ha planteado dicho uso sindical, y por tanto son condiciones que podemos respetar sin ningún problema.

Insistió en que no se trata de un derecho nuevo, desde que en 2001 empezamos a negociar, o a intentarlo, con las empresas, nuestro planteamiento ha sido que se trata de la actualización de un derecho preexistente. También en que con esta sentencia nos vamos a dirigir a las empresas para la aplicación de este derecho.

CCOO nos sentimos orgullosos de haber ayudado en alguna medida a la reducción de la brecha digital en nuestro país en el ámbito laboral.



¿Y en Sógeti-Transiciel?

Cierto es que aunque nunca se nos ha negado el uso del correo electrónico para poder comunicarnos con trabajadores puntualmente y con el sindicato, si que ha habido problemas por intentar hacer uso de él para enviar comunicaciones a todo o parte del colectivo de trabajadores.

Por poner un ejemplo significativo, a nuestra Sección Sindical se le envió un correo electrónico por parte del Gabinete Jurídico de la empresa, en el que se nos instaba a no volver a realizar envíos a los trabajadores bajo amenaza de sanción, después de realizar un envío de una campaña de afiliación a los trabajadores de Madrid.

Después de varias reuniones sobre el particular, parecía que el panorama cambiaba después de la firma del acuerdo sobre utilización de medios electrónicos (podeis consultarlo en nuestra web www.comfia.net/transiciel) que firmaron la Dirección y los sindicatos presentes en la empresa UGT y CCOO.

Pero sólo parecía, ya que nuestro primer boletín no pareció gustarle a la empresa y no dejaron que lo pudiéramos enviar, cuando el acuerdo estaba en esos momentos en proceso de firma.

Posteriormente, de justicia es reconocerlo, no hemos tenido problemas, pero eso sí, ha habido grandes discrepancias sobre nuestra línea editorial, que obviamente sólo cambiaremos cuando esta Sección Sindical lo decida y así se lo hemos hecho saber a la Dirección de RRHH.

Ahora bien, ¿la sentencia del TC cambia algo? Parece que no.

Siendo conocida la sentencia por el Gabinete Jurídico, ya que se la remitimos por correo, y por la Dirección de RRHH, como algunos ya sabéis no nos dejaron enviar un comunicado sobre la evolución de la comisión de seguimiento.

Sólo tenemos que recordarle a la Dirección una cosa ...

**LA COMUNICACIÓN A LOS TRABAJADORES NO ES NEGOCIABLE
¡ES NUESTRO DERECHO Y OBLIGACIÓN!**



Vacaciones 2006

Recordamos a todas y todos los afiliados que el período para presentar las solicitudes para las residencias de tiempo libre y establecimientos concertados para los meses de Julio y Agosto finaliza el 1 de Marzo.

Datos imprescindibles:

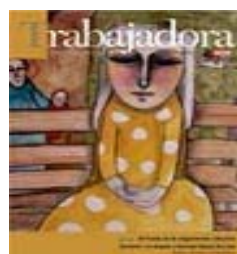
- Datos, DNI, teléfono y dirección legible del solicitante, así como los datos de los acompañantes.
- Fotocopia del DNI del solicitante (en el caso de solicitar para Cataluña, fotocopia del DNI de todos los mayores de 16 años).
- Solo se pueden pedir 2 residencias, dando igual que se utilice un solo impreso o los dos.
- Presentar antes del 1 de Marzo la solicitud en cualquiera de las sedes del sindicato.



**¿Quieres mantenerte informado/a?
¡Recibe nuestro boletín y comunicados!**

Envía un correo, preferiblemente desde una dirección diferente a la de la empresa, con el asunto y mensaje vacíos a

l-transiciel-subscribe@comfia.ccoo.es



Revista trabajadora

En nuestra página web está disponible el número 17 de la revista *Trabajadora*., editado por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.



Negociación colectiva 2006

Ganar derechos, avanzar en oportunidades

La negociación colectiva en 2006 ha arrancado con la necesidad de activar las cláusulas de revisión de las tablas salariales de 2005 en todos aquellos convenios que cuentan con este tipo de garantías, al haberse producido, un año más, una importante desviación entre la inflación real (3,7%) y el objetivo oficial (2%) que fue la base para los incrementos salariales pactados para 2005. Lo que vuelve a poner en evidencia la ineficaz orientación de las políticas económicas dirigidas al control de la inflación, el escaso compromiso de algunos sectores empresariales con la evolución de los precios y lo acertado de la inclusión de cláusulas de garantía en la política salarial a pactar en los convenios colectivos.

La activación de estas cláusulas ha permitido que una gran parte de los trabajadores y trabajadoras asalariados, que cuentan con un convenio colectivo de referencia, no hayan perdido poder adquisitivo y hayan mantenido, en todo o en parte, la mejora inicialmente pactada. Para el resto, la pérdida de poder adquisitivo ha sido muy importante, acumulándose a la de años anteriores.

Esta situación es inaceptable, máxime en aquellas empresas que obtienen, año tras año, importantes beneficios, que no rewerten en la mejora de la capacidad adquisitiva de los trabajadores, en la estabilidad y seguridad del empleo, en la mejora de las condiciones de trabajo y ni tan siquiera en la inversión tecnológica necesaria para incrementar la productividad y competitividad de las empresas. Por eso, el establecimiento de cláusulas de revisión que garanticen plenamente el incremento salarial inicialmente pactado seguirá siendo un eje estratégico, junto con la mejora del poder adquisitivo general y de los salarios más bajos, en particular, en la política salarial que Comisiones Obreras impulsará en 2006.

Durante este año, tienen que ser negociados 1.980 convenios, cuya vigencia finalizó en 2005, mientras que 2.630 convenios se revisarán automáticamente a principios de año, porque su vigencia incluye el año 2006. Un total de 11.332.221 trabajadoras y trabajadores están cubiertos por estos 4.610 convenios colectivos.

Los criterios sindicales para la negociación colectiva se han ido asentando en estos últimos años como respuesta a una estrategia sindical orientada a impulsar la mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios, haciéndola compatible con el crecimiento del empleo estable, el aumento de la seguridad en el trabajo, la eliminación de la discriminación laboral y el aumento de los derechos de participación; a la vez que apoya y reclama el aumento de las inversiones productivas y la contención de precios; la racionalización de la estructura y articulación de la negociación colectiva y mayor eficacia en los procedimientos para paliar la ausencia de cobertura de derechos contractuales de amplios colectivos de trabajadores.

En la consecución de estos objetivos hemos contado, por una parte, con el instrumento de los Acuerdos interconfederales para la Negociación Colectiva, que han establecido un conjunto de criterios consensuados por las confederaciones sindicales y empresariales para orientar a las partes negociadoras de convenios colectivos. Acuerdos que han dado unos resultados suficientemente aceptables y, por ello, hemos procedido recientemente a prorrogar para 2006 los contenidos del ANC 2005.

Por otra parte, la esencial, con la capacidad de las organizaciones responsables de la negociación colectiva, de adaptar los criterios generales a las características y situaciones propias del sector o empresa y llevar a la negociación de los convenios los objetivos sindicales prioritarios, consiguiendo resultados satisfactorios en algunas materias, aunque también con insuficiencias y limitaciones que es preciso intentar corregir en cada proceso de negociación.

Negociación colectiva y diálogo social

La negociación colectiva de 2006 está enmarcada, además, en un contexto de diálogo social cuya finalidad es la de establecer consensos sobre las políticas y medidas concretas que resuelvan los problemas más significativos y acuciantes del mercado laboral, que repercuten en las condiciones de vida y trabajo de la población y condicionan las relaciones laborales en el seno de las empresas. Las dificultades encontradas para alcanzar niveles de consenso suficiente y la excesiva duración del proceso de negociación, hacen imprescindible su tratamiento en la negociación de los convenios colectivos 2006.

Con independencia de cual sea el resultado final de esta mesa de diálogo social, la negociación colectiva tiene un importante papel que jugar, así como la acción sindical dirigida a garantizar la aplicación de lo establecido en los convenios y el cumplimiento de la legislación laboral. Y para ser más eficaces en esta tarea debemos definir y priorizar nuestros objetivos, tanto a nivel general como a nivel sectorial.

Mejorar el poder adquisitivo de los salarios, sobre todo de los más bajos, de manera que no se siga abriendo la "brecha salarial" que afecta, principalmente, a las personas más jóvenes, las mujeres y los inmigrantes; reducir la precariedad poniendo freno al encadenamiento de los contratos y al fraude en la contratación; impulsar la negociación de planes y medidas de igualdad en las empresas para erradicar la discriminación laboral de las mujeres; introducir criterios equilibrados en la ordenación de los tiempos de trabajo y descanso; establecer y reforzar los instrumentos de participación en la gestión del convenio y en la solución extrajudicial de conflictos, son algunos de los objetivos sindicales más generalizables y que se encuentran desarrollados en el documento de Criterios para la Negociación Colectiva de 2006 por la Comisión Ejecutiva Confederal de CC.OO.

Sumario: "El establecimiento de cláusulas de revisión que garantice plenamente el incremento salarial pactado sigue siendo el eje estratégico de nuestra política salarial"

Ignacio Fernández Toxo (Secretario de Acción Sindical y Políticas Sectoriales)



Ser rico para pagar menos

Nuestro sistema tributario se basa en la explotación fiscal de la clase media asalariada

Quiero ser rico, aunque sólo sea para pagar menos impuestos. Además, eso me permitirá quedar bien en ciertos círculos sociales. Aún recuerdo con embarazo la situación vivida hace unos años cuando en una reunión de empresarios y profesionales, uno de los asistentes, conocido y acaudalado hombre de negocios, nos sorprendió preguntándonos: "Pero, ¿a vosotros os sale positiva la declaración de la renta? Sois tontos". No sabía si sentirme ofendido por esa desfachatez o callarme, avergonzado, para no quedar mal manifestando que a mí sí me salía positiva.

Pero hasta ahora sólo tenía la sospecha de que ser rico tenía esta ventaja añadida. A partir de ahora tengo la certeza. La Agencia Tributaria ha puesto fin al apagón informativo fiscal del Gobierno de Aznar, y estos días acaba de colgar en la red los datos del impuesto de la renta correspondientes al 2003 (www.aeat.es/estad/irpf/2003/total/2003.htm).

Resulta que los asalariados españoles declaran más ingresos que los empresarios y profesionales para los que trabajan. Como lo oyen. El importe medio de los ingresos declarados por los asalariados es de 20.307 euros, mientras que los que declaran los empresarios oscilan entre los 13.701 euros de quienes liquidan sus ganancias por el método de estimación directa (diferencia entre ingresos y gastos) y los 11.923 de quienes lo hacen por estimación directa (módulos). El mundo al revés.

Por otro lado, el 90% de los contribuyentes tienen como fuente principal de ingresos salarios o pensiones. Por lo tanto, no podemos hablar de un impuesto sobre la renta, sino que lo nuestro es un impuesto sobre los salarios y las pensiones. Este impuesto ha pasado a ser la principal fuente de ingresos de la Hacienda, muy por encima de otros impuestos, como el de sociedades, el IVA --en los que el nivel de fraude es mayor-- o el de sucesiones, que va camino de desaparecer por la generosa política fiscal de las autonomías.

La conclusión es clara: nuestro sistema fiscal se basa en la explotación fiscal de los asalariados, en especial de la clase media asalariada, cuyos ingresos declarados están entre 12.000 y 60.000 euros. Representan el 48% de los contribuyentes (unos 7,5 millones), pero aportan prácticamente el 70% de los ingresos.

¿CÓMO HA llegado el impuesto de la renta a convertirse en un impuesto sobre los salarios?

Básicamente por la erosión que han sufrido las bases imponibles como consecuencia de deducciones, bonificaciones y otros privilegios fiscales. Dicho en román paladino, por la generalización de los privilegios fiscales y el fraude que existe en los grupos empresariales y de profesiones liberales. Por eso, aun cuando los tipos impositivos marginales son muy progresivos y elevados (el 45%), en la práctica el tipo impositivo efectivo que pagan estos colectivos es muy bajo.

A partir de cierto nivel de ingresos, todo el que ha podido ha constituido algún chiringuito que le permita pasar de ser persona física a ser persona jurídica. De esa forma es más fácil beneficiarse de los privilegios fiscales y reducir sus ingresos declarados deduciendo gastos que los asalariados tienen que pagar de su bolsillo, sin posibilidad de beneficiarse de deducción alguna. Tengo la sospecha de que muchos de los coches de gran gama, tipo todoterreno 4 x 4, que tanto se venden en los últimos tiempos --y que, por cierto, circulan con una prepotencia pareja a su precio--, son coches de empresa, es decir, su propietario deduce ese gasto de sus ingresos declarados. Dicho de otra manera, los que pagamos impuestos contribuimos a financiárselo.

Por cierto, en algunos países europeos los coches comprados con cargo a la empresa tienen algún distintivo en la matrícula que les identifica como tales. Sugiero, por tanto, que los coches de este tipo que circulan por nuestras calles estén obligados a llevar una banda que diga algo así como: "Propiedad de la inmobiliaria X, o del despacho Y". Al menos que se le afee la apariencia.

Esto no puede continuar así. Es una manifiesta injusticia. Una sociedad decente no puede permitir esta explotación fiscal de las clases medias asalariadas. Es necesario aumentar la equidad de los tributos, especialmente del impuesto personal sobre la renta.

CONSCIENTES de ello, muchos países han empezado a reformar este impuesto, comenzando con la eliminación de deducciones, bonificaciones y privilegios fiscales, o reduciendo los tipos marginales máximos y el número de tramos de la tarifa del impuesto. En general, el sentido de esas reformas va en la línea de la propuesta que hace ya unas décadas hicieron Kaldor y Meade, dos conocidos economistas, para introducir un impuesto sobre el gasto total en bienes y servicios de los individuos, como medida más adecuada que la renta para gravar la capacidad de pago. De esa forma, los 4 x 4, los yates, las casas y otros lujos de ricos sí que cotizarían a Hacienda.

En España las cosas también se han comenzado a mover. Al menos en cuanto a propuestas de reforma. ¿Recuerdan las defendidas por el hoy ministro Jordi Sevilla y recogidas en parte por Miguel Sebastián en el programa electoral de José Luis Rodríguez Zapatero de sustituir los tramos de la tarifa del IRPF por un impuesto sobre la renta a tipo único, con un mínimo exento alto para los salarios?

Ya se sabe que una cosa es predicar y otra dar trigo. Ahora ha llegado el tío Pedro (Solbes) con las rebajas. La reforma del IRPF anunciada hace unos días por el ministro de Hacienda va en la buena dirección, aunque le queda mucho camino por delante para reparar esa injusticia. Pero, si les parece, de esta reforma hablaremos en otra ocasión.

ANTÓN Costas

Catedrático de Política Económica de la Universitat de Barcelona

(<http://www.elperiodico.com>)



Elige tu subida en Sogeti



**SUBIDA DEL 0,0 %
LA AUTENTICA 0,0%**



Llega el inicio de año y nos encontramos otra vez con la misma cantinela de siempre. A uno le aplican una subida salarial cero, a otro un mísero porcentaje por debajo del IPC y a otro muy por encima del mismo. Esta cantinela tiene hasta variantes, tú tienes mejor subida porque trabajas en la gerencia y/o cliente tal y el otro cero patatero porque trabaja en la gerencia/cliente pascual.

La realidad que subyace es la de la pérdida de nivel adquisitivo que los trabajadores van acumulando año tras año. Alquileres e hipotecas que cada día suben, transportes, colegios, alimentación,... Todo menos el sueldo de algunos/as trabajadores/as. No se trata de no recompensar a aquél o aquella que su jefe tiene a bien hacerlo, sino no hacerlo a costa de otros compañeros o compañeras. Eso sin tener en cuenta los criterios por los que se premian a algunos y se castigan a otros sin subida, que en algunos casos pueden tener dudosa objetividad, incidiendo más en la injusticia.

Es un agravante aún peor el caso de compañeros y compañeras que no tienen subida salarial desde hace hasta cinco años.

¿Hasta cuando pretenden seguir con estas políticas?

¿Es una nueva técnica de motivación hacia los trabajadores?

¿O simplemente lo que se persigue es que los trabajadores afectados causen baja voluntaria?

¿No han dado y continúan dando a la compañía horas de trabajo y profesionalidad para que ahora se les trate así?

Desde la Sección Sindical Estatal de CCOO hemos planteado en la mesa de negociación de armonización una y otra vez trabajar en un cambio en la política retributiva de la empresa, y así lo seguiremos haciendo. **Esta situación no debería perpetuarse durante más tiempo**, y continuaremos planteándolo una y otra vez como un tema prioritario en la negociación colectiva

La Dirección de la empresa debería entender que éste es un tema de gran importancia y calado al que no puede dar más la espalda, y que un proyecto empresarial moderno y con futuro no puede no tener una política retributiva, si es que existe, no negociada con la representación de los trabajadores.





Noticias del Sector



Los sindicatos presentes en Atos Origin, CCOO, UGT y CGT han iniciado una campaña durante este mes de Febrero contra las subidas arbitrarias e individualizadas que realiza la empresa, . **La campaña ha incluido varias concentraciones delante de todos los centros de trabajo.**



La Dirección da la espalada a los trabajadores en Madrid



Concentración de los trabajadores en la Gran Vía de Barcelona



El Comité de Empresa de SHS-Polar en Madrid, dado que no se ha producido respuesta afirmativa a reunirse por parte de la Dirección para tratar la negociación colectiva de la subida salarial, **ha comunicado a todos sus trabajadores el comienzo de movilizaciones de carácter indefinido.** Según el Comité de empresa, las movilizaciones comenzarán con paros de 1/2 hora durante varias semanas, lo que dará paso a huelgas de mayor envergadura.



Cap Gemini da otro paso más allá en la **mejora de las condiciones** de sus trabajadores y a los beneficios sociales ya existentes, los mismos que los trabajadores procedentes de la antigua Sógeti, a partir del 1 de Enero de 2006 se suman la subvención del **100% de los vales de comida** y una ayuda de **600 euros para tiquets guardería.**

Convenios

- En nuestra web (www.comfia.net/transiciel) podéis consultar el nuevo Convenio de Oficinas y Despachos aplicable a las trabajadoras y trabajadores del centro de Valencia. Las tablas salariales para el 2006 todavía están pendientes de aprobación por la Comisión Paritaria del Convenio. En cuanto se aprueben os haremos llegar la información.

- La Comisión Paritaria del **Convenio de Oficinas y Despachos de Cataluña** ha acordado las nuevas **tablas salariales para el año 2006.** Podéis consultarlas en la dirección www.comfia.net/transiciel

- En el número anterior de La Chincheta os comunicamos el inicio de las **negociaciones del XV Convenio de Planificación.** En nuestra página web encontrareis las diversas circulares que están emitiendo conjuntamente CCOO y UGT al respecto de las negociaciones, así como los resúmenes periódicos de las reuniones de las mesas de trabajo que realizan los compañeros delegados de CCOO que participan en ellas. Os recordamos que actualmente este convenio es de aplicación en los centros de Madrid, Bilbao y Valladolid, pero que la Dirección ya ha expresado en diversas ocasiones que quiere que sea el convenio de todos los centros de trabajo. Es por este motivo que, salvo cambio de opinión por parte de la empresa, **nos afecta a todos los trabajadores de Sógeti-Transiciel.**



Declarado nulo el despido de un compañero

Aquellos afortunados que leísteis el número extra de La Chincheta del pasado 23 de Mayo (podéis releerlo en nuestra web www.comfia.net/transiciel) os acordareis que tres días antes despidieron a un compañero en Barcelona, miembro de esta Sección Sindical. Esperábamos, tanto de la empresa como de las personas responsables, una explicación seria, razonada y convincente del por qué tomaron esta decisión, ya que hasta la fecha, los motivos que han dado para justificarla no nos parecen convincentes.

Tal como prometimos, seguimos y estudiamos con el compañero las medidas legales a tomar, dando como fruto la consiguiente denuncia a la empresa en el Juzgado de lo Social.

Pues bien, el Juzgado de lo Social de Barcelona dio la razón al compañero declarándolo nulo, tal y como se expone en la sentencia que se encuentra colgada en nuestra pagina web (www.comfia.net/transiciel), demostrando que las explicaciones que nos habían dado tampoco convencieron al magistrado encargado del caso..

¿Y qué quiere decir que el despido es nulo?

A todos los efectos el compañero continua siendo trabajador de Transiciel

No contentos con haber provocado esta situación, incomoda y desagradable para todos, la empresa ha planteado un recurso que no hace sino ahondar más aún en los mismos motivos, lo que nos parece, cuando mínimo, una equivocación que provoca un encallamiento del problema que no beneficia a nadie.

No obstante la empresa continua abonando la nomina al compañero aunque no quiere que aparezca por la oficina, punto que la Sección Sindical de CCOO tuvo que aclarar a la empresa ya que, y según la Dirección de RRHH, inicialmente no le pagaba por un deficiente asesoramiento de una consultora externa.

No vamos a negar aquí el derecho que asiste a la empresa a plantear dicho recurso contra la sentencia, aun teniendo pocas posibilidades de prosperar, pero no nos parece lo más adecuado. En cualquier caso, esperamos a la resolución del recurso para ver las medidas que se toman al respecto.

En cualquier caso, aprovechamos para insistir en el hecho de que todos los trabajadores, al igual que nuestro compañero, tenemos el derecho a plantear un conflicto con la empresa en el momento que consideremos vulnerado alguno de nuestros derechos y recurrir ante las instancias oportunas para que sean ellas las que decidan si tenemos o no razón al respecto. Saber que **en cualquier momento podréis contar con el apoyo y el asesoramiento de la Sección Sindical de CCOO que os informaremos de cualquier cuestión y/o responderemos cualquier consulta que queráis plantearnos (si no conocéis a ningún delegado de CCOO, enviadnos un correo al buzón transiciel@comfia.ccoo.es)**



Decálogo para las bajas comunes (no baja profesional)

Hay 10 principios básicos que NUNCA debes olvidar.

- 1.- Nadie tiene derecho a llamarte por teléfono si tú no quieres.
- 2.- No tienes obligación de responder, ni de dar ninguna información sobre tu salud, por teléfono ni en tu casa a nadie que tu no quieras.
- 3.- En caso de que se presente un médico/a de la empresa en tu casa, no tiene derecho a entrar si tu no quieres.
- 4.- Si el que dirige el proceso de baja médica es el médico/a de la seguridad social, el médico/a de la empresa se debe dirigir a él/ella y pedirle la información sobre tu proceso de baja médica.
- 5.- En caso de que los/as médicos/as de la empresa se dirijan a ti por escrito y con acuse de recibo, tendrás que contestarles por escrito y con acuse de recibo (fax, burofax, ...). Consulta el punto número 10. (este punto solo es valido a partir del 16 día de baja,

antes no hay que hacer ni caso).

6.- En caso de que te propongan ir a la empresa a someterte a un reconocimiento médico de control de baja, los desplazamientos deben ir a cargo de la empresa. En cualquier caso no deberías negarte al reconocimiento médico, pero sí puedes pedir que te pongan un medio de transporte a disposición adecuado a tu estado de salud. NO les das una negativa, les estas poniendo una condición.

7.- En el reconocimiento médico de control de la baja NO podrán incluir preguntas o pruebas médicas sobre otro aspecto que no sea el que ha provocado la baja médica que tengas en ese momento. (por ejemplo: preguntarte por tu vida familiar, hacerte pruebas generales, tac's, radiografías ...).

8.- En cualquier caso, si obtienen algún dato sobre tu estado de salud, estos datos son absolutamente confidenciales y no podrán ser facilitados a ninguna persona que no sea personal sanitario, sin tu consentimiento.

9.- El único tratamiento médico a seguir para recuperarte, es el que prescriba el médico/a de cabecera.

10.- **En caso de duda o aclaración, recurre a la Sección Sindical de CCOO y a los delegados/as de prevención de CCOO.**



Comienza nuestra campaña de afiliación

A partir de hoy iniciamos una campaña de afiliación a nuestro sindicato **CC.OO.**

Nuestro objetivo es hacerlo cada vez más fuerte y solidario en nuestra empresa y en el sector, y por este motivo que queremos hacerte partícipe principal del mismo.

Ninguno de nosotros puede ignorar que en estos momentos nuestro sector pasa por momentos especialmente difíciles. En pocos años hemos pasado de ser considerados una élite especializada a convertirnos en simples empleados cualificados.

Cuando hasta entonces migrábamos de una empresa a otra que nos brindara mejores condiciones, ahora la mayoría apuesta por tener un empleo estable con un salario digno, una ambición normal pero que sin embargo se ha convertido primero en difícil de conseguir, y después difícil de mantener. Y lamentablemente, nuestro puesto ya no depende de nuestra aptitud para el mismo, si no de las leyes que dicta el mercado y de la gestión de nuestros empresarios, que se rigen de acuerdo a esas leyes.

Sin embargo, **está demostrado que sumando voluntades se cambian situaciones desfavorables, y la asociación sindical es la verdadera manera de avanzar colectivamente.**

Nosotros sólo te pediremos una pequeña aportación económica mensual, pero a cambio te ofreceremos no sólo un sindicato que lucha por los derechos de todas y todos los trabajadores, sino también muchas más prestaciones de las que tú imaginas que pueda brindar un sindicato. De estas prestaciones te iremos informando durante la campaña ...



Afiliate a CC.OO.

Fecha de afiliación

NOMBRE Y APELLIDOS

DNI

Dirección

CP

Localidad

Correo electrónico personal

Teléfono

EMPRESA

TITULAR - DOMICILIACIÓN BANCARIA

DNI

Banco/Caja

Agencia

D C

Nº cuenta corriente/libreta

FIRMA

CLAUSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS:

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CC.OO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como - en todo caso - a la C.S. CC.OO. En la siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CC.OO: <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CC.OO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que se establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de CSCCOO (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a CSCCOO con domicilio sito en la C/ Fernández de la Hoz nº 12. 28010. Madrid. Deberá indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un email a lpd@ccoo.es o llamar por teléfono al 917028077.