

La Sección

Boletín de la Sección Sindical de CC.OO. de Getronics # Número 18 # Mayo de 2007

Elecciones sindicales en GETRONICS

CCOO sigue teniendo la mayoría sindical

Por fin pasaron las elecciones sindicales, pensaréis algunos. "Ya no vamos a recibir más propaganda electo-sindical. Ya no van a darnos la brasa con más cifras, comparativas y literatura barata." Las frases anteriores son correctas a medias. Las elecciones sindicales en GETRONICS no están agrupadas en el calendario. En cada centro (oficina) se celebran en una fecha distinta. Este artículo trata sobre las Elecciones Sindicales que se han celebrado entre el 15 y el 22 de marzo en los centros que se relacionan en la siguiente tabla, que también muestra los resultados parciales y globales del reparto de delegados.

	CC.OO.	UGT	CGT	USOC	
Almería	3	2	0	0	5
Barcelona-Campana	12	5	0	0	17
Barcelona-Santander	5	5	0	3	13
Castellon	5	0	0	0	5
Gerona	3	0	0	0	3
Madrid	9	7	7	0	23
	37	19	7	3	66

El análisis de las cifras no arroja ninguna duda:

- CCOO está representado en todos los centros en los que se ha convocado Elecciones.
- CCOO prácticamente duplica al segundo sindicato.
- CCOO ha obtenido una amplia mayoría absoluta.

Los resultados anteriores, unidos al resto de delegados de los demás centros, dan lugar a la siguiente tabla:

CCOO	64
UGT	25
CGT	7
USO	4
Total	100

Nuevamente, el análisis de las cifras no arroja ninguna duda:

- CCOO casi duplica al resto de sindicatos.
- CCOO tiene mayoría absoluta.

Creemos que vuestros votos van determinados por el trabajo sindical realizado de forma constante y coherente, no sólo por la campaña electoral tetra-anual. Si la votación arroja un Comité monocolor o con una abrumadora mayoría de un determinado grupo sindical, tal vez sea porque dicho grupo SÍ TRABAJA por vosotros y con vosotros, día a día.

Más aún, en varios centros se ha dado el caso de que otros grupos que han intentado presentarse, no sólo no han
(pasa a la página siguiente)

El arco de triunfo

Anda la compañía empeñada en conseguir aumentar sus plusvalías, como siempre, a cuenta de los trabajadores. Para ello, dado que se va agotando el filón de la movilidad geográfica, vuelve su vista a la movilidad funcional. Es decir, que los trabajadores estén obligados a realizar más funciones de las que hasta ahora, por su categoría o contrato, venían realizando. Esto y no otra cosa, es lo que se esconde detrás de la intención de desligar la categoría profesional de las funciones y, por extensión, de los salarios y la política de incentivos.

Para ello, nada mejor que utilizar una herramienta decidida en tierras flamencas, denominada Job Family Systems, nombre rimbombante cuya traducción al castellano debe ser muy complicada y no vamos a intentar nosotros aquí.

La intención -ya se está haciendo- es asignar una categoría del Job Family a cada empleado, asociando unas funciones -algunas novedosas o que podrían corresponder a otras categorías de convenio- que aumentarán las exigencias sin que hasta ahora se haya hablado de asignación salarial o carrera profesional. A día de hoy, todo es decisión de la Compañía a espaldas de los representantes de los trabajadores.

Ya se les ha emplazado a hablar y negociar estos temas, dejando bien claro que las categorías de Convenio-Colectivo mandan. Y aquellas que no están deben incluirse en nuestro Convenio de empresa, que es el marco adecuado de relaciones laborales.

No hacerlo así, es el mejor camino para actualizar la castiza expresión del "arco de triunfo" como respuesta a esta nueva genialidad de la Dirección.

Hacienda previene a las multinacionales contra las prácticas de 'ingeniería' fiscal

Hacienda está detectando operaciones de ingeniería fiscal que ponen en marcha grandes multinacionales entre sus filiales, con el único objetivo de eludir el pago de impuestos. La autoridad tributaria apelará directamente a los consejos de administración de esas grandes empresas cuando tenga conocimiento de alguna anomalía, para prevenirles de que no se ajustan a la legalidad. Las dos irregularidades más comunes consisten en la concesión de préstamos entre filiales para deducirse los gastos de los intereses y en dotar provisiones por pérdidas ficticias de inversiones en el extranjero.

La Agencia Tributaria intenta evitar que las multinacionales aprovechen las ventajas fiscales que puede ofrecer España para realizar operaciones sin justificación económica. Este departamento advertirá a la cúpula de las grandes multinacionales de que no deben incurrir en prácticas de ese tipo y elaborará una base de datos con las conductas anómalas identificadas, según explican fuentes de ese organismo. En Hacienda se ha detectado que algunos despachos de asesoría fiscal recomiendan ahora algunas de estas prácticas.

Un ejemplo consiste en que la matriz holandesa de una multinacional conceda un préstamo a su filial española para que adquiera otra

división de la misma empresa. La operación, en principio, no tiene motivación económica, pues no hay razones de negocio que justifiquen el cambio de propiedad. Pero mediante ese traspaso, la filial española puede anotarse como gastos los intereses que paga por el préstamo, una posibilidad que permite la norma española sólo cuando existe un motivo real. Al aumentar el gasto se reduce, de forma ficticia, el beneficio y por tanto la tributación a Hacienda, pues las empresas abonan el impuesto de sociedades en función de sus ganancias.

Al mismo tiempo, la matriz se beneficia porque percibe los intereses que le abona su filial. Se genera, por tanto, una doble ventaja que reduce sensiblemente la carga fiscal de la empresa.

Hacienda ha detectado que en ocasiones el importe de esos intereses permite cuadrar exactamente los gastos con los ingresos y, por tanto, determina que las cuentas de la empresa no arrojen ningún beneficio para no tener que tributar por él.

Más allá de penalizar las conductas abusivas, el objetivo de la Agencia Tributaria es advertir a las multinacionales de que vigila este tipo de operaciones y evitar así que proliferen. Al contrario de lo que ocurre en otros países, la legislación española favorece fiscalmente el pago de intereses por préstamos, pues se des-

countan de la cantidad sujeta a tributación y aligeran el pago a Hacienda.

Pérdidas ficticias

Otra de las maniobras de ingeniería fiscal detectadas -más difícil de demostrar que la anterior- se traduce en que las empresas dotan provisiones ficticias alegando que han tenido una pérdida por una inversión realizada en el extranjero. Una provisión es una cantidad que la empresa inmoviliza en su cuenta de resultados para hacer frente a una eventual pérdida que le puedan generar sus negocios. Así, por ejemplo, si una compañía española ha destinado 100 millones a comprar una participación de otra empresa extranjera y ésta se deprecia, deberá dotar una determinada suma en sus cuentas anuales para anticipar la posible pérdida. Esa cantidad no tributa a Hacienda si la operación se ajusta a las normas internacionales de contabilidad.

La autoridad tributaria sospecha que muchas empresas invierten en paraísos fiscales o sociedades opacas en las que en realidad no se produce pérdida alguna, pero hacen la provisión con el único fin de reducir la factura fiscal. "Tenemos que evitar que se expanda esa práctica", aseguran en la Agencia Tributaria. En este caso, las irregularidades se han detectado tanto en compañías extranjeras como españolas.

CCOO sigue siendo la mayoría sindical

(viene de la primera página)

conseguido votos, sino ni tan siquiera candidatura. Quizás porque los que una vez estuvieron con ellos, hartos y cansados de no enterarse de nada y de no participar, decidieron cambiar de aires. Ahora no sólo se enteran, sino que participan e intervienen activamente en las decisiones. Ellos no. Ellos se limitan a asistir a las reuniones para bostezar y calentar los asientos. El trabajo lo dejan para los demás.

CCOO siempre ha buscado el consenso en todos los foros en los que ha participado. Sin embargo, algunos compañeros, presuntamente sindicalistas, nos han acusado hasta la saciedad de "pasar el rodillo y ejercer el yugo de la mayoría". Como minoría tienen todo el derecho al pataleo. Lo curioso es que en algunas ocasiones hemos tomado decisiones contrarias a nuestros planteamientos iniciales en pos del consenso. Y lo hacíamos aún a costa de ir en contra de nuestras propias conviccio-

nes, en aras de alcanzar acuerdos consensuados. Lo denominábamos "el triunfo de la minoría". Curiosa forma la nuestra de "pasar el rodillo". O, más bien, curiosa forma la suya de justificar su impotencia y su incapacidad.

Lamentamos profundamente el tono y el estilo de la campaña realizada por algunos. Demuestra el profundo temor que tienen a reducir su cuota de ¿participación? en los foros de debate con la Dirección: Comité Intercentros, Comité Europeo, comisiones varias y Negociación del Convenio. O lo que es peor aún: a quedar extinguidos en nuestra Empresa. Si ello ocurriera u ocurriese no sería más que el resultado de su inoperancia una y otra vez manifestada y demostrada. Una y otra vez sufrida por todos.

¡Ah! Recuerda no navegar por internet, no sea que los Sindicatos capturen tu información fiscal y te vacíen las cuentas corrientes.... ¡Bendita ignorancia!

ESTRÉS LABORAL

El estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control. No es una enfermedad pero, si se sufre de una forma intensa y continuada, puede provocar problemas de salud física y mental: ansiedad, depresión, enfermedades cardíacas, gastrointestinales... Actualmente, el estrés se identifica como uno de los riesgos laborales más importantes.

El estrés se debe a un desajuste entre los individuos y las condiciones de trabajo (inseguridad laboral, horarios, etc.), la tarea (escasez o excesivo trabajo, monotonía, plazos ajustados de entrega, presión en el tiempo de ejecución, etc.) y la organización de la empresa (ambigüedad en la definición de funciones, ausencia de sistemas de comunicación y participación, etc.). Las medidas preventivas que presentamos a continuación se refieren a causas relacionadas con la organización del trabajo, sin profundizar en otros generadores de estrés.

1 Facilitar una descripción clara del trabajo que hay que realizar (información), de los medios materiales de que se dispone y de las responsabilidades. El desconocimiento (desinformación) se traduce en una sensación de incertidumbre y amenaza.

2 Asegurarse de que las tareas sean compatibles con las capacidades y los recursos de los individuos y proporcionar la formación necesaria para realizarlas de forma competente, tanto al inicio del trabajo como cuando se produzcan cambios.

3 Controlar la carga de trabajo.

Tanto un exceso de trabajo como la poca actividad pueden convertirse en fuentes de estrés.

4 Establecer rotación de tareas y funciones en actividades monótonas y también en las que entrañan una exigencia de producción muy elevada: ciertos trabajos administrativos e informáticos repetitivos, etc.

5 Proporcionar el tiempo que sea necesario para realizar la tarea de forma satisfactoria, evitando prisas y plazos de entrega ajustados. Igualmente, hay que planificar el trabajo teniendo en cuenta los imprevistos y las tareas extras, no prolongando el horario laboral.

6 Favorecer iniciativas de los individuos en cuanto al control y el modo de ejercer su actividad: forma de realizarla, calidad de los resultados, cómo solucionar problemas, tiempos de descanso, elección de turnos, etc.

7 Explicar la función que tiene el trabajo de cada individuo en relación con toda la organización, de modo que se valore su importancia dentro del conjunto de la actividad de la empresa.

8 Diseñar horarios laborales que no entren en conflicto con las responsabilidades de la vida social.

9 Evitar ambigüedades en cuestiones como la duración del contrato de trabajo y el desarrollo de la promoción profesional. Potenciar el aprendizaje permanente y la estabilidad de empleo.

10 Fomentar la participación en la empresa a través de los canales que sean más idóneos para cada organización: charlas de trabajo, tablón de anuncios, periódico de la empresa, reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud, etc.

Otra vez el Banco Popular

Como algunos sabéis, el pasado año, con el comienzo de la Jornada de Verano, surgió un conflicto, motivado por el cambio de horario que intentó implantar el Banco Popular en sus instalaciones de la calle Luca de Tena.

Nuestro Convenio Sectorial marca claramente en su Art. 20.6 que "Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino..." . Y, por tanto, el horario del centro de Luca de Tena se debe adaptar al horario marcado en su Convenio Sectorial, en este caso el de Banca.

En aquel momento los delegados y delegadas de CC.OO. en el sector TIC, emprendimos acciones al objeto de trasladar al Banco nuestra disconformidad con la medida adoptada y les invitamos a reconducir la situación. Finalmente el Banco aceptó que los empleados de las subcontratas de informática pudieran hacer la Jornada de Verano de 2006.

Lamentablemente esta situación no se resolvió definitivamente, y tenemos de nuevo el problema encima de la mesa ante el inminente comienzo de la Jornada de Verano.

Durante los últimos meses, hemos mantenido reuniones con el banco y con la dirección de las subcontratas de servicios informáticos que prestan sus servicios en el centro antes citado. A día de hoy todavía estamos a la espera de que se pongan de acuerdo. En el mismo sentido, ha llegado hasta nosotros una sentencia del Tribunal Constitucional sobre una situación similar en Cajamadrid que da la razón a la parte sindical y que representa un cambio cualitativo a la hora de acometer la cuestión del Banco Popular.

Desde CC.OO. ya hemos transmitido a ambas partes que la solución debe venir de una equilibrada proporción entre Voluntariedad y Compensaciones.

Dando muestras de nuestra flexibilidad hemos emplazado a ambas partes a buscar una salida en los términos planteados por CC.OO. y antes expuestos, lo antes posible.

¿Depresión?
¿Problemas con el jefe?
¿Exceso de trabajo?
¿Preocupaciones familiares?
¿No llega a fin de mes?



Aquí tiene la solución
KELEDÉN[®]
Keledenato 1000 mg

UNA CÁPSULA DIARIA Y SUS PROBLEMAS SE LA SOPLARÁN

¿Por qué sindicarse?

Esta pregunta todos nos la hemos hecho alguna vez pero evidentemente no todos nos la hemos respondido igual. Unos nos hemos apuntado en el sindicato y otros no. ¿Pero qué motivos nos llevan a unos y a otros a diferentes conclusiones?

Dada la naturaleza humana, los diferentes intereses y circunstancias, no cabe duda de que cada cual está en su razón para hacerlo o no.

Motivos para NO afiliarse hay muchos.

Todo el mundo conoce a un 'cuñao' que es abogado, que entiende de leyes y si surge una duda legal... pues de verdad si surge la duda legal y están en juego 'los garbanzos' lo mejor es que acudas a un especialista, un abogado en ejercicio, porque como consejo inicial sirve el de cualquiera, hasta el de los 'amiguetes' del Comité, pero no olvidemos que el profesional es quien es, y por mucho que algunos estemos afiliados, consultemos los libros de leyes etc, nuestro conocimiento y nuestra labor no es la de un profesional. A ver si vamos a acabar pidiendo al 'frutero' que nos mire la amigdalitis.

Para eso están y para eso pagamos una cuota, para llevarles cualquier consulta en cualquier momento y que no nos sponga un dilema pagar la consulta jurídica porque es GRATUITA.

Otro motivo para NO afiliarse es que las bonificaciones y descuentos a los afiliados se pueden obtener por otros medios. Efectivamente, el que no corre vuela y en una sociedad mercantilizada, todo el que quiere aumentar las ventas de servicios ofrece descuentos. El que no 'pilla' es porque no corre. Existen desde descuentos a empresas (compra de automóviles, seguros) hasta economatos.

El sindicato (hablamos de CCOO en este caso, que es el que conocemos) ofrece descuentos en servicios como viajes de ocio, hoteles, campings, clínicas odontológicas, librerías y un largo etc. Para los que compran libros habitualmente, descontarse un 10% en la Casa del Libro-Espasa Calpe por ejemplo, es un ahorro sustancial.

Para el que busca casa, la posibilidad de unirse en cooperativa (Vitra) puede resultar bastante conveniente, porque estamos hablando de un gasto que supone miles de euros y por 'pequeño' que sea el ahorro es significativo...si no, atención a los puntos y las décimas del Euribor cuando afectan a las hipotecas.

Pero estamos hablando de dinero, y habría que hablar de causas más nobles ¿no?

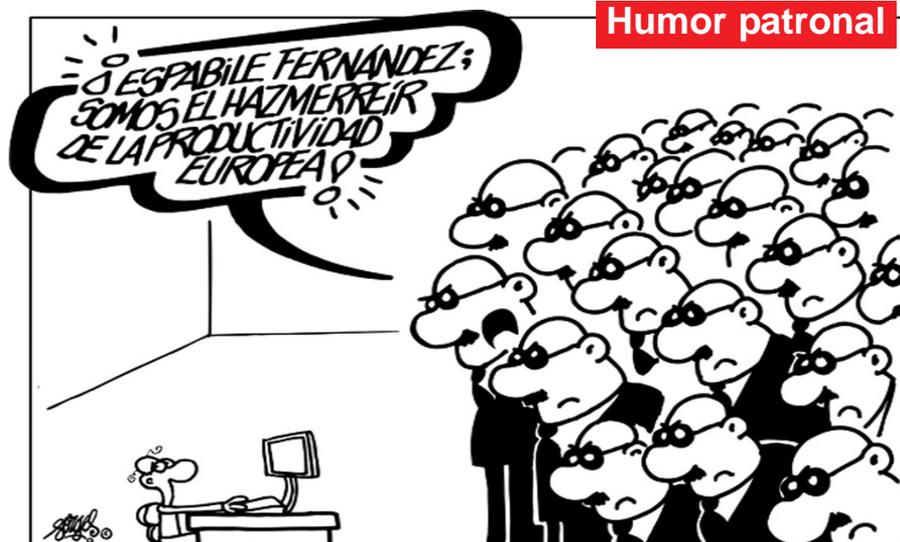
Sí, podríamos hablar de proyectos, apoyo a ONGs o de que CCOO se preocupa de problemas sociales tan generales como que los gobiernos pongan atención de una vez al cambio climático que están provocando. Al final acabaríamos hablando de por qué unos pocos deciden sobre lo que nos afecta a muchos y... 'no vamos a arreglar el mundo'. Qué nos aporta la afiliación en este conjunto de problemas?

La fuerza del número.

Habitualmente nuestras ideas y nuestros deseos se limitan al plano de la conversación privada, en el ámbito del puchero que bulle pero está tapado. Esto es así, porque mientras tenga la 'sartén por el mango' quien la tiene es mucho más seguro no enfrentarse abiertamente... Ciertamente lo verdaderamente arriesgado es participar en este combate de modo solitario, individual.

Hasta Don Quijote tenía un apoyo, un escudero que le curaba las heridas y le aconsejaba. Si algún día piensas que tendrás que decir NO, defender tus derechos, ...acuérdate de que el tamaño sí importa.

En fin, motivos para que NO te afilies hay muchos. Sólo que favorecen a 'la parte contratante de la primera parte', como dirían los Marx.



día@dia.net

Recibe todos los días, en el correo electrónico de forma gratuita, las noticias de tu sector.

día@día

Para darte de alta en el boletín:
www.comfia.info/boletin/

CC.OO.

Comisiones Obreras

Sección Sindical de Getronics

Contacta con nosotros a través de
Correo electr.: getronicscp@comfia.coo.es
Teléfono: 91 325 13 37 / 3446

Visita nuestra web: <http://www.comfia.net/getronics>
Local de la Sección: Miguel Yuste, 45-3ª planta (Madrid)