Número 6 - Abril 2007

Editorial

- Acerca de elecciones sindicales en IT Deusto
- "IT_Desconcierta… ", ¡Historia de un Absurdo…!
- 15 de Marzo: Aprobación de la ley orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- El Peaje para trabajar.

NUESTRAS NOTICIAS

- Acuerdo Vacaciones Zona Este
- "Festivos ITD" para Madrid y Barcelona

NOTICIAS DEL SECTOR

- Elecciones Getronics
- Todos contra el Canon

El Rincón de la LEY y RECOMENDACIONES

- El Salario y la nómina

ATENCIÓN SINDICAL

- Puedes contactar con nosotr@s en…

ACERCA DE ELECCIONES SINDICALES EN IT DEUSTO

Estimados compañeros y compañeras:

Nos alegra trasladaros que por fin el hecho de que se celebren elecciones sindicales "***En esta nuestra empresa"*** comienza a ser una realidad asumida por todos desde la naturalidad.
Este ejercicio de derecho, demuestra que estamos comenzando a ser conscientes de que a través de las elecciones obtenemos las herramientas necesarias para que la Empresa cumpla la Ley y además facilita: negociar mejoras y homologar condiciones entre delegaciones/ proyectos.

Desde la Sección Sindical de IT Deusto, trabajamos para que en cada una de estas elecciones exista una lista con representantes de los trabajadores que realmente estén al mismo nivel que sus compañeros, comprendan sus necesidades, empaticen con sus situaciones y no tengan ningún conflicto de intereses a la hora de buscar las mejores condiciones para los mismos.

Creemos que ser representante de los trabajadores obliga a tener una necesaria objetividad, difícil de cumplir para aquellos que en sus obligaciones diarias tienen que priorizar "valores de Empresa", sobre "valores humanos".

Además CC.OO, apuesta por delegados involucrados y comprometidos, cuyos intereses están en la solidaridad, y el entusiasmo de colaborar para mejorar a través del trabajo.

Elecciones celebradas:

Felicitamos a nuestros compañeros de **Aragón** que tienen sede en Zaragoza, que ya han celebrado su proceso electoral y cuentan con Comité de Empresa de cinco delegados, ellos votaron a finales de febrero y su resultado fue de: **UGT: tres delegados; CC.OO: dos delegados**

CC.OO presentó una lista, encabezada por Itziar Ortega, compañera comprometida y responsable con muchas ganas de asumir el reto que representa arrancar con una labor totalmente nueva para todos los compañeros de Aragón y que cuenta en la lista con unos compañeros solidarios y dispuestos a ayudarla en todo el proceso.

Informamos que también **en Barcelona** se han realizado elecciones parciales en Marzo, con el fin de aumentar el número de delegados en cuatro candidatos más el resultado del mismo ha sido: **CC.OO: tres delegados y UGT: un delegado**

Volver al índice

La lista de CC.OO está encabezada por Miguel de Maya compañero que ya ha ejercido esta labor desde el comité de Madrid y que ahora ha decidido seguir colaborando con los compañeros de Barcelona.
Resaltar de esta candidatura, que se han buscado compañeros que cubran las carencias de equipos donde antes no teníamos representación.

Os Animamos a todas las demás delegaciones de IT Deusto, a que sigáis el mismo camino, porque es a través de este que podremos conseguir extender las mejoras para tod@s por igual. Os recordamos que estamos en:

Bilbao:
Persona de contacto Comfia:
Jaime, Telf. 94 424 34 24
Email: comfia-euskadi@comfia.ccoo.es
c/ Uribitarte, nº 4, Bilbao (4800)
Telef.: 94/424 34 24

Galicia:
Persona de contacto Comfia:
Juana Estebanez 629 14 86 93
Email: juanaestabanez@comfia.ccoo.es
Edificio Work Center, C/ Copérnico, 1 Finca 26, Local A
15008 A Coruña Telef.: 981 148 670 Y Vía Pasteur, 7
Polígono del Tambre, 15890, Santiago de Compostela
A Coruña

Valencia:
Persona de contacto Comfia:
Yolanda- Telf. 637 90 11 09
Email: extensionpv@comfia.ccoo.es
Avenida de las Cortes Valencianas
Nº39-5ª PL., b1-Edificio Gemini
46015- Valencia Telef.: 963 408 071
Eusebio Sempere, 1
0303 Alicante Telef.: 965 136 191

“IT_DESCONCIERTA … ”, HISTORIA DE UN ABSURDO …

“Sí…” por que absurdo es que durante tres meses, hayamos tenido constantes quejas y constancia de situaciones tan graves de error en las nóminas a tantos empleados a la vez.
Por nombrar algunas de las incidencias:

- IRPF: ajustado al mes de diciembre llegando en algunos casos a descontar hasta 25%, en salarios bajos ¿?
- Ausencia del prorrateo de las pagas en algunos que así lo tenían establecido.
- Absorción de la antigüedad en el complemento salarial, cuando nunca se ha realizado
- Descuento del IT o baja, cuando en esta empresa se abona el 100% desde el primer día ¿?, etc.

¿Qué es lo que puede pasar en una empresa con 2500 empleados para que se llegue a semejante caos…?
¿Vamos a pasar a ser un gigante con pies de barro…?
¿Será nuestro interés en crecer tan rápido, demasiado ambicioso para nuestra capacidad real…?

Según parece, todo comienza con la incorporación al Grupo IT Deusto de la empresa Sermática a la que ya dimos la bienvenida en su momento y que parece que tras su incorporación se ocupará de la gestión de las nóminas en un futuro próximo.

Hasta aquí todo entra dentro de los procesos normales de fusión dentro de cualquier empresa, pero es que en la nuestra ***“casualmente”*** se da una **“rara epidemia”** y la mayoría del personal de administración de repente se pone de baja o encuentra ofertas mejores y se van; esto hace que este departamento quede reducido a lo más mínimo… “literalmente”. Queremos pensar que esto también entraría dentro de lo posible… ¿No?

Pero lo que ya no tiene ninguna explicación, ni justificación, ni para nosotros, ni para nadie es:

- ¿POR QUE, NO SE HA REFORZADO DICHO DEPARTAMENTO?,
- ¿POR QUE SE HA ESPERADO TRES MESES A BUSCAR UNA SOLUCION?
- ¿POR QUE SE OPTA POR LA FALTA DE TRASPARENCIA HACIA EL EMPLEADO, CUANDO SOBREVIENEN LOS ERRORES…?
- ¿POR QUE AUN NO SE HA REFORZADO EL DEPARTAMENTO?
- ¿VOLVERÁ A SUCEDER…?

No hay explicación…
No hay respuesta…
No podemos más que indicar que seguimos IT Desconcertados…

Estamos en la obligación de comentar que por parte de los empleados que han quedado en administración se ha realizado un GRAN ESFUERZO y tod@s se lo agradecemos, **¡porque si no fuera por ellos...!** Bueno, ¡En fin!, esta es la triste historia de un desatino que se repite una y otra vez, en muchas y diferentes áreas de esta empresa. Historia difícil de entender en una empresa como la nuestra, que se precia de estar a la cabeza de los mejores servicios de informática.

Queremos manifestaros, que no nos vamos a quedar **“nunca más”** esperando resolución por parte de la empresa, denunciaremos todas las irregularidades que se produzcan, y vamos a llegar a donde sea necesario.

Recibid toda nuestra solidaridad y que a la Empresa **“le quede bien claro” que con el dinero de tod@s nosotr@s no se juega**.

FIN ???

Volver al índice

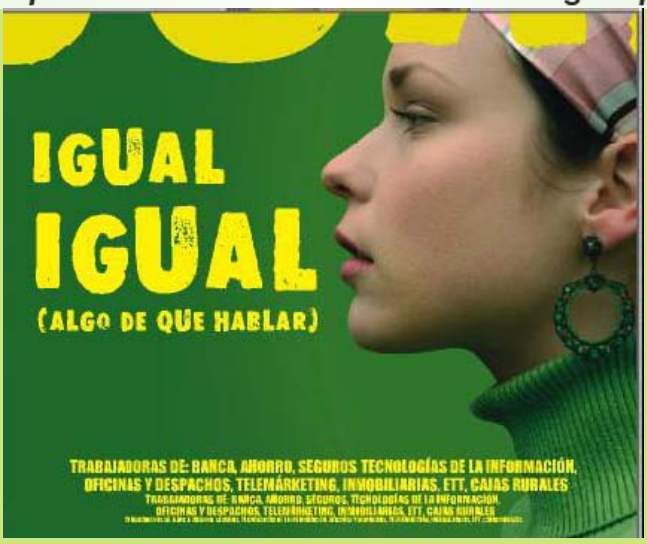
15 de marzo 2007:
Aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres

En el después de la Ley, se visualiza un salto de gran relevancia en el tratamiento de la conciliación y la igualdad de oportunidades, deja de ser un tema menor para convertirse en una prioridad y da pasos al establecer el permiso de paternidad para avanzar hacia la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas domésticas; el acceso de las trabajadoras a puestos de responsabilidad, un objetivo ineludible de todas y todos, el acoso sexual, una lacra que se debe erradicar y a la que hay que enfrentarse con decisión.

COMFIA-CCOO valora positivamente la aprobación de la Ley, ya que incorpora propuestas que desde nuestra organización hemos realizado y que estamos seguros van a contribuir a la efectiva igualdad entre hombres y mujeres. La ley introduce reformas en cuanto a permisos recogidos en el ET, normativa de Seguridad Social, tratamiento del acoso sexual, e implementación de Planes de Igualdad en las empresas, entre otras cuestiones.
Los más relevantes son:

Flexibilidad Horaria **Art. 34.8 ET**	Derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabaja para compatibilizar vida familiar y laboral
Lactancia **Art.37.4 ET**	Duración del permiso incrementado en casos de parto múltiple. Acumulación de la hora de lactancia por jornadas completas
Reducción de jornada **Art. 37.5**	Ampliación de la edad del menor a 8 años Jornada mínima a realizar a 1/8
Vacaciones **Art.38.3**	No perdida de vacaciones cuando coincidan con la suspensión por maternidad, aunque haya terminado el año natural al que corresponden
Excedencias **Art.46.2**	Antigüedad mínima para excedencia voluntaria 1 año Tiempo mínimo 4 meses no mayor a cinco años
Excedencia por cuidado de familiares e hijos. Art.46.3	Posibilidad de disfrutarla de manera fraccionada Hasta dos años para cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad
Permiso de maternidad. (suspensión del contrato por maternidad) Art. 48.4 y 5.	Suspensión para el padre en caso de fallecimiento de la madre. No Reducción del periodo (16 semanas) en caso de fallecimiento del hijo. Ampliación del periodo para casos de neonatos que requieran hospitalización
Permiso de paternidad (Suspensión del contrato por paternidad) Art. 48 bis	13 días en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo
Planes de Igualdad **Art.85.1 y 2**	Deber de negociar medidas dirigidas a promover la Igualdad de Oportunidades en las empresas. Deber de negociar Planes de Igualdad en empresas de más de 250

http://www.comfia.net/archivos/lo307igual.pdf



Volver al índice

EL PEAJE PARA TRABAJAR, becarios: puesto de trabajo a saldo…

A diferencia de otros países europeos, en el Estado español se admite el trabajo en prácticas destinado a personas con licenciatura universitaria, eso sí sin derechos y con salarios ridículos.

Comienza a extenderse una nueva práctica en las empresas y peor, también en la Administración Pública, una nueva práctica que a simple vista es invisible y quizá por eso tan rentable. Un informe realizado por la Fundación 1º de mayo junto con la Secretaría de Juventud pretende sacar a la luz todas estas formas de trabajo sin relación laboral, es decir, a todos esos jóvenes que no aparecen en los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), el Servicio Público de Empleo Estatal (INEM) o cualquier otra estadística porque no tienen un contrato, pero sin embargo comparten centro de trabajo con el resto de la plantilla.

Este estudio recoge situaciones variadas como la del voluntariado, la investigación, los falsos autónomos, las colaboraciones y especialmente los diferentes tipos de becas. ¿Quiénes son las personas con beca? ¿Dónde están? ¿A que se dedican? ¿Qué legislación les regula y les protege?, son preguntas para las que no hay respuestas claras. El informe pretende dar respuesta a algunas de ellas y las primeras conclusiones que se obtienen son reveladoras y preocupantes.

Hay que indagar poco para comenzar a encontrar a cientos de miles de jóvenes que realizan prácticas en empresas privadas pero también públicas, jóvenes que en ocasiones representan hasta un cuarto de la plantilla. Se trata de prácticas que llegan a durar un año –por supuesto, ofrecen un mes de vacaciones-, de jornada completa y con una media de 500 euros de retribución. ¿No suena un poco raro? ¿No podría ser que estuvieran ocupando puestos de trabajo estructurales? Las ofertas de las grandes empresas, conocidas por la sociedad, se amparan en convenios con universidades, pero en muchas ocasiones están destinadas a gente joven con titulación, que ya han finalizado sus estudios universitarios reglados.
Podría pensarse que son sólo unos pocos casos, pero en un pequeño muestreo realizado por la Secretaría Confederal de Juventud a través de Internet revela que las plazas ofertadas superan las decenas de miles, en varios cientos de empresas.

Contratar en régimen de beca es una práctica habitual, incluso en la Administración Pública, todos los organismos cuentan con personas becadas para la prestación de determinados servicios o proyectos. Quienes tienen becas son invisibles para las cifras del mercado laboral, además no tienen derechos, y nadie garantiza su formación. Sin protección es más complicada aún su movilización, más si se tiene en cuenta que son personas que aspiran a lograr un contrato de trabajo que la empresa donde realizan las prácticas no les garantiza.

Pagar este peaje es casi obligatorio, y paralelamente se retrasa la inserción real, las cotizaciones y, por supuesto, la posibilidad de emancipación. El funcionamiento para captar becarios y becarias no es complicado: se crean fundaciones que actúan como intermediarias entre las universidades y la empresa, se oferta algún tipo de título o diploma por realizar las “prácticas” y se oferta, por un lado a gente joven que busca la tan ansiada inserción laboral y, por otro lado, a las empresas que necesitan mano de obra a bajo precio

Volver al índice

Pero el problema es mucho más profundo porque se trata de prácticas destinadas a jóvenes con cualificación. Una vez más queda en evidencia que la precariedad en el Estado español se describe y a través del desencuentro entre la formación adquirida por la gente joven y la actividad que desarrolla. Durante muchos años se invierte en la formación de capital humano, en su capacitación, y ahora las generaciones están más preparadas para el mercado laboral. Nuestro país destaca por tener una de las tasas más altas de Europa de jóvenes que finalizan sus estudios universitarios. Paradójicamente empresarios y poder político se han olvidado de modernizar el modelo productivo. El Estado de bienestar no puede sostenerse bajo estas premisas. Para que el mercado de trabajo pueda absorber a todo este capital humano haciendo justicia a su preparación, este país debería invertir de forma decidida en investigación, desarrollo tecnológico e innovación, de forma que el conocimiento y la formación de la población trabajadora fuesen valores imprescindibles para la economía y las empresas. No hay que olvidar que al fin y al cabo el capital más importante de un país, el que genera crecimiento económico y bienestar, es el capital humano.

Existen casos sangrantes simplemente sondeando las ofertas de trabajo que aparecen en Internet. Ejem: Se necesita becario teleoperador, tres vacantes, estudios mínimos: ciclo formativo superior comercio y marketing. Otro ejemplo: becario departamento de riesgos, licenciado en ciencias empresariales, con conocimiento de gestión de base de datos, jornada completa, 6 meses prorrogables, 600 euros al mes; becario de contabilidad, licenciado en ciencias empresariales, experiencia mínima de un año, disponibilidad inmediata, 200 euros al mes.

Son casos reales y no ha costado demasiado encontrarles. El problema surge cuando queremos localizarles en los centros de trabajo. Quizá por eso lo más urgente es que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social empiece a preguntarse también por la gente joven con beca cuando realiza cualquier tipo de acción.

Según la clase de prácticas ofertadas la legislación a la que se acogen las empresas es distinta, pero con una característica común: en todas se ‘desregula’ más que regula y deja importantes recovecos en los que cobijarse para cubrir un puesto de trabajo con un salario barato.

Nuria Rico: Responsable de la Secretaría Confederal de Juventud de Comisiones Obreras.

igualdad de trato
www.igualdaddetrato.com
CC.OO.
secretaría de juventud
www.ccoo.es

NUESTRAS NOTICIAS

ACUERDO VACACIONES:

Desde hace algún tiempo, en especial en épocas estivales, nos llegan un número importante de quejas sobre cómo y cuándo se están "concediendo" o no las **Vacaciones**.

Tras sondear estas situaciones, concluimos que un gran número de los que lo gestionan no tienen pautas establecidas, con unos criterios objetivos para todos los emplead@s y no poseen un conocimiento de lo que nuestro Convenio establece. Esto favorece que se den irregularidades a la hora de la concesión de las vacaciones.

Para paliar éstas, desde la Sección Sindical de CC.OO en zona Este se propuso a la Dirección de Empresa establecer unos criterios que fuesen de aplicación a todos los emplead@s de la zona, indistintamente de la ubicación o proyecto asignado.

Recientemente se firmo en acta, el acuerdo para establecer un protocolo entre ambas partes, donde se exponen criterios a seguir a la hora de tramitar las vacaciones:

1. Los periodos principales de disfrute de vacaciones, teniendo en cuenta la movilidad geográfica de este sector, son:

   - Semana Santa
   - Verano: periodo comprendido entre julio y septiembre.
   - Vacaciones de navidad.

2. Criterios a seguir en la concesión de vacaciones por priorización:

   - Acuerdo entre las partes, tanto entre compañer@s como con la empresa tal y como se establece en la normativa laboral.
   - Por armonización familiar: Se prioriza la concesión de vacaciones a personas con menores a cargo y dependientes.
   - Antigüedad en la empresa.

3. La concesión de las vacaciones deben ser confirmadas 2 meses antes del comienzo del disfrute como marca el ET. Para ello se establece los siguientes criterios:

Primer periodo previo:	Solicitudes
Segundo periodo previo:	Estudio de solicitudes
Tercer periodo previo:	Elaboración de calendario
Cuarto periodo previo:	Consulta pública a los trabajadores
Quinto periodo previo:	Recogida de incidencias
Sexto periodo previo:	Resolución final

Si el empleado/a estuviere en desacuerdo podrá recurrir a las instancias competentes para hacer uso de su derecho a reclamación.

"Festivos ITD" para Madrid y Barcelona

¡Por fin!, y tras un año de exposición y argumentación con la empresa, se ha conseguido la equiparación de los "festivos ITD", para la delegación de Barcelona.
Quedando finalmente consolidados en el calendario laboral cuatro días más festivos que los compañeros que realizan habitualmente horario de oficina disfrutarán en este año 2007 por primera vez.

Este año es Barcelona, el siguiente será otra delegación la que a través de la reivindicación y

¡ENHORABUENA, Y QUE LO DISFRUTEIS!

Volver al índice

NOTICIAS DEL SECTOR

CCOO obtiene el 66 % de la representación sindical a GETRONICS.

En las elecciones sindicales celebradas a GETRONICS S.A., empresa del sector de servicios informáticos, COMFIA-CCOO ha revalidado y ampliado su representación obteniendo el 66 % de la representación sindical (25 delegados) seguida del 26 % de la UGT (con 10) y el 8 % de USO (con 3 representantes).

El resultado no puede ser más satisfactorio para la sección sindical de CCOO, que ha sido la organización sindical ganadora en todos los centros donde se celebraban elecciones.

En las dos últimas semanas se han venido celebrando elecciones sindicales en los centros de Getronics de Barcelona, Madrid, Gerona, Almería y Castellón, que agrupan a unos 2.500 trabajadores de la multinacional en España. El resultado no puede ser más satisfactoria para la sección sindical de CCOO, que ha sido la organización sindical ganadora en todos los centros donde se celebraban elecciones.

Con estos resultados, COMFIA-CCOO mantiene la mayoría absoluta en GETRONICS, tanto en el Comité Intercentros como en las Mesas de Negociación. Son unos resultados que vienen a respaldar el trabajo realizado durante estos últimos cuatro años y el proyecto de acción sindical presentado para el futuro. Así lo han expresado mayoritariamente los trabajadores y así será asumido por los delegados elegidos en las listas de CCOO en GETRONICS

Entregadas un millón setenta mil firmas contra e Canon digital.

La plataforma "todoscontraelcanon" presenta su manifiesto al Ministro de Industria, Joan Clos, avalado por 1.069.000 firmas contrarias a la implantación del canon digital

- La reforma de la LPI y la implantación del canon digital esta recurrida ante la Comisión Europea que aún no se ha pronunciado
- Los consumidores y usuarios están siendo ignorados por los dirigentes políticos a pesar de proponer, en su manifiesto, medidas de racionalidad para el acuerdo
- Un proceso que provocará un incremento de la conflictividad entre los agentes sociales derivado de las contradicciones que introduce el texto aprobado.

La Plataforma Contra el Canon, advierte, al ministro de Industria de un hecho probado. La implantación del canon ha afectado directamente al cierre de numerosas empresas ya que ha auspiciado el mercado negro. La competitividad con el mercado asiático (productos) y americano (contenidos) cada vez es mayor y el impuesto de un canon en Europa, hace frenar el desarrollo económico de la Unión, frente a estos países, esto conlleva una mayor deslocalización del sector.

Volver al índice

Rincón Jurídico

El salario y la nómina

En vista de la cantidad de consultas que recibimos respecto a este tema, vamos a hacer un repaso a todos los conceptos que habitualmente aparecen en nuestras nóminas.
Comenzaremos definiendo los conceptos básicos:

Salario: se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo (descanso semanal, vacaciones, etc.).
Nómina: legalmente, a este documento se le denomina recibo de salario. Todas las empresas tienen obligación de entregarlo a sus trabajadores, en el momento de pagarles el salario. El trabajador debe siempre, inexcusablemente, exigir su entrega y, **además, con toda puntualidad, es decir, en el momento de abonársele el salario a fin de mes.**

Para realizar un mejor análisis la nómina, la distribuimos en cuatro bloques:

- **Cabecera:** Recoge los datos de identificación de la empresa y del trabajador.
- **Devengos o percepciones:** Se consideran como tales a aquellas cantidades que percibe el trabajador por los distintos conceptos. En esta sección es necesario distinguir las percepciones de carácter salarial, que son las sujetas a cotización al régimen general de la Seguridad Social, de las percepciones no salariales, que no cotizan al mismo:

  * Salario base (cotiza)
  * Plus convenio (cotiza)
  * P/P. P. Extras (cotiza)
  * Antigüedad (cotiza)
  * Complemento salarial (cotiza)
  * Horas nocturnas (cotiza)
  * Gratificación extraordinaria (horas extras cotizan)
  * Dietas **(no cotiza**)
  * Plus transporte **(no cotiza)**
  * Plus trabajo (cotiza)

- **Determinación de las bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social:** Son las cantidades y porcentajes por los que se calculan las cotizaciones por los diferentes conceptos a la Seguridad Social.

  * COTIZACIÓN CONT. COMU
  * COTIZACIÓN FORMACIÓN
  * COTIZACION DESEMPLEO

- **Deducciones:** incluye la aportación del trabajador a las cuotas del Régimen General de la Seguridad Social, cuota sindical, retención del IRPF, anticipos y otros.

  * TRIBUTACIÓN I.R.P.F.

La importancia de la hoja de salario y su utilización vienen determinada por los siguientes motivos:

- Es una prueba importante, en algún caso trascendental, de la existencia de la relación laboral con la empresa.
- Es la única prueba de se cobra un determinado salario, extremo éste indispensable a la hora de reclamar una indemnización o un salario diferido de la índole que sea.
- Es un instrumento trascendental para presentar demanda ante el juzgado de lo Social en reclamación de cantidad, es decir, para reclamar cuando se cobra menos de lo que realimente corresponde, o cuando no todas las cantidades salariales vienen reflejadas en el mismo.
- Sirve también para la fijación y reclamación de las prestaciones económicas con cargo a la Seguridad Social (desempleo, incapacidad e invalidez, jubilación, etc.)

Estas nóminas las tienen que hacer las empresas por duplicado. Una de las copias se la queda La Empresa debe archivarla durante un período mínimo de cinco años, la otra copia, firmada y sellada por el empresario, es para el trabajador.

Es aconsejable conservar las nóminas por un plazo mínimo de cinco años, para prevenir cualquier acción que sea necesaria emprender contra la Empresa, y para poder comprobar el cálculo de las bases reguladoras de algunas prestaciones de la Seguridad Social, si, llegado el caso, fuere necesario.
La nómina ha de ajustarse al modelo que establece la ley, o al que, en su sustitución, se establezca por el convenio colectivo, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Autor:

Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico, Comisiones Obreras

Volver al índice

UNETE A LA MAYORIA CC.OO.

Ofertas para afiliados

Podréis encontrar diferentes Ofertas conseguidas por la Secretaría de Servicios de CC.OO

http://www.comfia.net/index.php?modo=leer&art=3588

Volver al índice