



Boletín

Nº 1

Sección de COMFIA-CCOO en IT-DEUSTO

Presentación

Estimados compañeros/as:

Este es el primer número que publicamos del boletín de la Sección Sindical de Comfia – CCOO en IT Deusto. Esta publicación nace con la ilusión y la alegría que proporcionan los nuevos retos.

Atendiendo a vuestras numerosas demandas de información, nacemos con la vocación de informaros de todas aquellas noticias y asuntos que puedan resultar de vuestro interés. De esta forma, en este boletín aparecerán las noticias que se produzcan tanto en nuestra empresa como en las empresas de nuestro sector. Creemos que es importante que conozcáis todas las propuestas, iniciativas y noticias que se producen en nuestro ámbito.

Además queremos que estéis al tanto de las novedades legislativas que se vayan produciendo en el ámbito de las relaciones laborales; a nuestro modo de ver, es esencial conocer los aspectos legales para defender mejor nuestros derechos.

Está a vuestra disposición nuestra dirección de correo electrónico para cualquier consulta que queráis realizar; si es de tipo individual será resuelta de forma particular y si consideramos que es de interés para la colectividad responderemos en el siguiente número de este boletín, además de personalmente.

Por último, también queremos utilizar este boletín como medio de comunicación con todos nuestros afiliados, para que conozcan todos los servicios, ofertas y productos que proporciona el sindicato CC.OO.

Un saludo a todos/as y estaremos en contacto.

NOTICIAS DEL SECTOR

Apoyo multitudinario a las concentraciones en Atos Origin Sae.

Varios cientos de personas (aproximadamente 300 en Barcelona, y 450 en Madrid) acudieron a las concentraciones convocadas por COMFIA-CC.OO. y el resto de fuerzas sindicales presentes en ATOS ORIGIN, ante las sedes de la compañía.

Las subidas salariales en ATOS ORIGIN se conceden de forma caprichosa, siendo muy frecuentes las congelaciones salariales y las subidas muy por debajo del IPC anual. En consecuencia, los trabajadores vienen padeciendo un constante deterioro de su poder adquisitivo (21,6% desde enero de 2000).

Ante la negativa de la dirección de la empresa a negociar subidas salariales para todos, la totalidad de la Representación Legal de los Trabajadores convocaron las mencionadas concentraciones con el fin de desbloquear el inmovilismo en la posición de la compañía.

Somos conscientes de que será un camino largo y duro. Pero contamos con el apoyo que recibimos de nuestros compañeros de Atos Origin, la ayuda de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO., y el convencimiento de que la consecución de los objetivos marcados servirá de referencia a gran parte de nuestro sector.

La Inspección de Trabajo resuelve que los “contratos encadenados” son un fraude

La Inspección de Trabajo de la Comunidad de Madrid ha resuelto que la utilización de contratos encadenados para cubrir temporalmente un mismo empleo, situación denunciada en su día por la Sección Sindical de CC.OO. de los hipermercados Alcampo, incumple el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y supone una infracción grave.

CC.OO. ha informado que la resolución adoptada por la Inspección de Trabajo puede afectar a unos 15.000 trabajadores del comercio sólo en la Comunidad de Madrid.

Aunque la resolución probablemente va a ser recurrida por la patronal del sector, no deja de ser satisfactorio el hecho de que la Inspección reconozca que estas actitudes, que se repiten reiteradamente cada año y forman parte de la estrategia comercial de las empresas, sean consideradas como lo que son: un fraude.

Ahora hace falta que las distintas administraciones dejen de mirar para otro lado ante el abuso de estos contratos basura y acometa el grave problema de precariedad laboral que producen.

EDS: Finalmente una actitud constructiva

Se ha alcanzado un preacuerdo con los representantes de la empresa que, va a ser elevado a Plano para su aprobación. Más adelante convocaremos las oportunas asambleas informativas de trabajadores para debatir entre todos su alcance.

Nos parece un paso importante y constructivo para conseguir un acuerdo con vigencia para los próximos 3 años. Es indudable que el apoyo de la plantilla ha sido determinante para que esto sucediera.

IPC. Evolución desde enero 2006 a enero 2009:

- IPC previsto por el Gobierno (+ ½ punto en 2006) sobre los conceptos de nómina, menos la Antigüedad.
- La diferencia hasta el IPC real (la regularización) se efectúa al año siguiente de forma obligatoria para los conceptos salario base y plus convenio, la regularización del concepto 'complemento salarial' se realizaría de acuerdo al PMP.
- El Ticket Restaurant por día trabajado (3€ en 2006, 4€ en 2007 y 5€ en 2008).

Cláusula de Garantía de IPC: Si en los 3 años de vigencia del acuerdo el aumento producido a un trabajador es menor que el IPC real acumulado en ese tiempo, la empresa se compromete a aumentar el sueldo hasta llegar al IPC real acumulado hasta esa fecha.

Guardias/IOPs:

Acercadas las posiciones, parece que los valores estarán dentro de los márgenes habituales en el sector, donde disponibilidad y tiempo trabajado son los conceptos que forman una guardia, como no podría ser de otra forma.

La novedad a resaltar es que la compensación por tiempo trabajado de forma conjunta es la misma para guardias e IOPs. Nuestra propuesta describe, validada por la empresa, la siguiente estructura:

Disponibilidad: Cantidades según si la guardia se realiza en:

- De 20h a 24h en día laborable ----- 20€
- Durante todo el día laborable ----- 45€
- Durante todo el día en Festivo----- 70€

El mobbing puede dar derecho a indemnización

La actitud empresarial de persecución (mobbing) contra uno de sus empleados justifica que el trabajador pueda rescindir su contrato con derecho a una indemnización equivalente a la del despido improcedente, según una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha.

La empresa, dedicada a la seguridad, rebajó a la categoría de auxiliar a su jefa de administración, que llevaba ocupando ese cargo desde hacía cuatro años. Alegó para ello "no asumir correctamente las obligaciones y responsabilidades propias del cargo" y, poco después, la trabajadora causó baja diagnosticada como "ansiedad mobbing".

A partir de ese momento empieza a sufrir comportamientos hostiles por parte de la empresa: el impago de la prestación por IT; el retraso en más de dos meses del pago de los salarios; órdenes de la gerente para que la trabajadora cobre en último lugar; gritos y palabras mal sonantes; o la realización de apuestas entre los empleados relativas al peso de la trabajadora a iniciativa del administrador único de la empresa.

Todas estas acciones hostigadoras tienen la suficiente "gravedad y culpabilidad" para que se justifique la resolución del contrato de trabajo con derecho a indemnización según la sentencia citada.

HUMOR PATRONAL



NUESTRAS NOTICIAS

Completado el proceso de integración de 9 empresas en el Grupo IT Deusto

Desde la Sección Sindical de CC.OO queremos dar la bienvenida a los nuevos compañeros/as de las siguientes compañías:

- Internet Protocol Soluciones, S.A. (Sociedad Unipersonal)
- Compañía de Outsourcing de servicios de tecnología IP S.A. (Sociedad Unipersonal)
- On Line Productions, S.A. (Sociedad Unipersonal).
- Niko Madariaga, S.L. (Sociedad Unipersonal)
- Educación Técnica y Profesional S.L.
- CPNOR, S.L.
- Implantación de Servicios Integrados, S.A. (Sociedad Unipersonal)
- CEE División Sistemas, S.L. (Sociedad Unipersonal)
- 333 Grup 3 S.L. (Sociedad Unipersonal)

A partir del uno de enero de 2006 forman parte de Grupo IT Deusto SL subrogándose los derechos y obligaciones que dichas empresas tuviesen con sus empleados.

Hemos apreciado que ya han surgido los primeros problemas en las nóminas de algunos trabajadores, que se han puesto en contacto con nosotros para solucionarlos. Esperamos que estas incidencias se solucionen lo antes posible por parte de la empresa. Por supuesto, podéis contar con todo nuestro apoyo y colaboración.

Nos sorprende, y no gratamente, que la Compañía siga cometiendo estos errores después de la dilatada experiencia que posee en fusiones/adquisiciones... y siempre en su beneficio... curioso ¿verdad?

Avance del próximo número...

En el siguiente boletín informativo trataremos acerca de un tema que ha suscitado numerosas consultas, debido al vacío informativo:

“Un poco de historia”

En dicho artículo trataremos de explicar cómo fue el año 2005 y la situación en la que nos encontramos.

EL RINCÓN JURÍDICO

Permisos Retribuidos

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos en el que el permiso será establecido en el siguiente inciso c). Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.
- c) Cuatro días en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.

(art.21 Permisos Retribuidos. Convenio Colectivo Planificación)

ACCIÓN SINDICAL

El título II del Estatuto de los Trabajadores trata de los Derechos de Representación Colectiva y de Reunión de los trabajadores en la Empresa; fijando en sus artículos 62 y 63 cuales son los órganos de representación de los trabajadores; que en el caso de ITDeusto es el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales. Para entender mejor sus características y funciones, vamos destacar los puntos más importante de ambos órganos de representación.

Comité de Empresa

¿Quiénes pueden formar parte?

Cualquier trabajador de la plantilla, con al menos seis meses de antigüedad.

¿Cómo se compone?

Su número se determina en función de la plantilla según la escala establecida en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.)

¿Cómo se elige?

Su elección es fruto de la voluntad del conjunto de los trabajadores de un centro de trabajo.

¿Cuáles son sus funciones?

Las funciones del comité de empresa vienen reguladas en el artículo 64 E.T.

Sección Sindical

¿Quiénes pueden formar parte?

A diferencia del comité de empresa, la representación sindical se organiza en torno a la figura del sindicato, por lo tanto la sección sindical integra a los trabajadores afiliados a cada sindicato, de forma que en una misma empresa o centro de trabajo pueden existir tantas secciones sindicales como sindicatos con implantación en la empresa.

¿Cómo se elige?

La figura central es el delegado de la sección sindical que será elegido por los afiliados al sindicato que existan en el centro de trabajo

¿Cuáles son sus funciones? En La Sección Sindical de CC.OO perseguimos, entre otros los siguientes objetivos:

- Asistencia y asesoramiento a empleados con dificultades.. Mantenernos en el nivel de actuación que nos señale el afectado.
- Participación de los empleados en el diseño de la Formación. Igualdad de oportunidades y condiciones para todos los empleados.
- Adecuación del tipo de contrato al trabajo realizado

A DESTACAR:

Los acuerdos adoptados por las secciones sindicales no solo se aplican a sus afiliados. Para que los trabajadores puedan disfrutar de los acuerdos alcanzados solo tienen que adherirse a lo acordado por la sección sindical.

FORMACIÓN

Nuevos Planes Estatales de Formación 2005 - 2006 Comfia

Desde COMFÍA CCOO apostamos decididamente por la formación, y queremos ofrecerte la cualificación necesaria, mediante los cursos de formación continua 2005-2006. Este catalogo de cursos está pensado, expresamente, para que los trabajadores y las trabajadoras alcancen estos objetivos.

Apostamos por la formación continua

Desde COMFÍA-CCOO venimos trabajando, hace ya tiempo, para hacer de la negociación colectiva sectorial un elemento clave en todos los aspectos referentes a la formación y cualificación de los trabajadores y las trabajadoras, con el fin de promover su progreso laboral, profesional y social.

Queremos garantizar el acceso a la formación de todas las personas.

Por todo ello, desde la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. (COMFÍA) apostamos decididamente por la formación, y queremos ofrecerte la cualificación necesaria, mediante los cursos de formación continua. Este catalogo de cursos está pensado, expresamente, para que los trabajadores y las trabajadoras del sector alcancen estos objetivos.

Si es de tu interés, consulta los cursos para tu sector y tu provincia y cumplimenta el formulario de inscripción a los cursos.



AFILIATE

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>

**UNETE
A LA
MAYORIA** **CC.OO.**





ATENCIÓN SINDICAL

SECCIÓN SINDICAL DE ITDEUSTO

CONTACTA CON NOSOTROS A TRAVÉS DE:

Correo electrónico: ccoو_center@itdeusto.com
Local de la Sección: Avda. Llano Castellano 13 -
2 Planta
Teléfono: 91 728 39 50 / 4224
Fax: 91 728 17 17

Más información:

Una de las demandas más habituales que nos planteáis es la falta de información que estáis sufriendo. Esperamos paliar la situación un poco por medio de este boletín; para los lectores compulsivos que deseen más información, Comfía lanza un boletín de noticias diario (por e-mail). Para suscribirse entrad en: www.comfia.net y en la parte superior derecha encontraréis un link “suscríbete al boletín diario”.

Y por supuesto, aún más info en www.comfia.net
Saludos cordiales, hasta el próximo número.

NOTICIAS REGIONALES – ZONA ESTE

El operador de cable ONO presenta un ERE para despedir a 987 personas

El operador de cable Ono el día 15 de febrero, presentó su anunciado expediente de regulación de empleo (ERE) ante el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que supondrá el despido de 987 personas, el 21,7% de la plantilla.

La empresa no ha detallado a qué territorios podría afectar el ERE, aunque fuentes del sector apuntan a que Catalunya y Andalucía serán las más afectadas. Según el sindicato STC, la fuerte reestructuración supondrá el despido de entre el 30% y el 40% de los 880 empleados de Auna en Barcelona, con lo que la sede quedará prácticamente desmantelada.

Desde hace meses, el sector da por hecho que la sede de la empresa se trasladará a Madrid. En consecuencia, ONO dejará en Catalunya la infraestructura imprescindible para dar servicio a sus clientes, eliminará el empleo sobrante y centralizará en la capital todos los departamentos correspondientes a los servicios centrales del grupo.

Los sindicatos han planteado a ONO la necesidad de que se justifiquen de manera cierta los despidos y para ello se ha convocado una nueva reunión el lunes con la dirección de la empresa. Ono ha encargado la negociación del ERE al bufete Clifford Chance para que asesore a la empresa en la manera de enfocar esta importante reducción de empleo que afecta al 21,7% de la plantilla, que suma 4.600 trabajadores.

Los despidos se reparten entre el área de infraestructuras y operaciones, con 370 trabajadores; la de clientes y servicios, con 270; 192 empleos menos en funciones corporativas y se perderían otros 155 del área de empresas. Auna tenía la sede en Catalunya, pero tras su venta a Ono el pasado verano de su negocio cable, y a France Télécom la división de móviles, la sede social se trasladó a Madrid.

Como todos sabemos, **IT Deusto** tiene presencia en diferentes proyectos de ONO (en las delegaciones de: Cataluña, Galicia y con presencia en: Valladolid, Elche, Zaragoza, etc.), por lo que la nueva situación del cliente (inmerso en una gran reestructuración) también puede que afecte a nuestra estructura y organización en el proyecto. A esto se le añade que estamos pendientes de renovar el contrato, hecho que agrava nuestra incertidumbre.

Aunque hay un gran optimismo por parte de la empresa en la renovación del servicio nos preocupa que las condiciones del mismo se hagan en precario y afecten a los salarios/condiciones que ahora mismo ya son de las más bajas de la empresa.

Estaremos pendientes de la resolución y os mantendremos informados sobre el mismo.

Proyecto piloto en Catalunya, “Encuesta de clima laboral”

En el mes de noviembre del 2005 en la Delegación de IT Deusto Zona Este, se realiza una reunión entre la empresa, y la Sección Sindical de CC.OO en IT Deusto Zona Este, cuyos asistentes fueron:

Por parte de la empresa: Dídac Llorente (Director general de dicha zona) y Carmen Vázquez (relaciones laborales de la empresa en Cataluña),

Por parte de la Sección Sindical de IT Deusto Zona Este: Ramón Tudela (Secretario General de Acción Sindical de Cataluña de CCOO), Susana casanova (Presidenta del comité de empresa de IT Deusto zona este y Secretaria de Sección Sindical de CC.OO) y Eva Oliveira, delegada LOLS de CCOO para IT Deusto.

En esta reunión se transmite a la empresa el elevado malestar de los trabajadores del proyecto Ono (unos 130 trabajadores que encuentran desplazados en cliente en los centros de Meridiana 89 y Ávila), del que la empresa dice no tener ningún conocimiento, por lo que la Sección Sindical propone realizar una encuesta de clima laboral para determinar el alcance del problema.

Desde la Sección Sindical de IT Deusto zona Este, nos ponemos a elaborar una encuesta basada en COPSOQ ISTAS21, que es una herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención. Es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). (La versión catalana se llama PSQ CAT21 COPSOQ. Es la de referencia para el Departamento de Trabajo de la Generalitat).

Las encuestas se realizaron en el mes de diciembre del 2005 a los trabajadores de estos dos centros y se recogieron de forma anónima en unas urnas, con una participación del 60%.

En el análisis de las encuestas, se comprueba que efectivamente el clima laboral no es del todo óptimo y que se han de mejorar muchas de las condiciones existentes, detectamos carencias en cuanto a calendarios laborales ajustados, falta de previsión en cuanto a modificaciones funcionales y sustanciales sin cumplimiento de plazos en cuanto a comunicación a los trabajadores, carencias amplias en formación, etc.

La empresa por su parte realiza otra en el mismo mes y se acuerda realizar una puesta en común de los datos en el mes de enero del 2006.

Tras la reunión celebrada, se reconoce por parte de la empresa la necesidad de mejoras e incluso ésta indica que se han comenzado a establecer medidas para mejorar las carencias. Estas medidas que ya han sido notadas por los trabajadores están siendo en principio de tipo organizativo y jerárquico.

También en esta primera reunión se hace una entrega recíproca de los datos de las encuestas realizadas por ambas partes, para su estudio y se establece una nueva reunión para el 1 de Marzo del 2006, en la que se seguirán analizando los datos obtenidos y las propuestas realizadas.

El resultado de la esta iniciativa ha sido tan positivo que se está estudiando la posibilidad de extender la experiencia al resto de trabajadores de IT Deusto para ir estudiando las diferentes problemáticas de los trabajadores, desde el punto de vista objetivo de ISTAS21. Y en colaboración con la empresa poder ir buscando propuestas de mejora adecuadas a las necesidades que vayan surgiendo.

Sección Sindical de CC.OO en IT Deusto Zona Este

ATENCIÓN SINDICAL

SECCIÓN SINDICAL DE ITDEUSTO: ZONA ESTE

CONTACTA CON NOSOTROS A TRAVÉS DE:

Correo electrónico: ccoo_este@itdeusto.com

Teléfono: 93 503 36 40