

CC.OO.



Boletín

Nº5

Sección de COMFIA-CCOO en IT-DEUSTO

Número 5 - noviembre 2006 – Destacamos:

Editorial

Acerca de convenciones y eventos erótico-festivos

Opinión de la Sección Sindical Estatal de CCOO en IT Deusto sobre la convención del próximo día 29 de noviembre.

Llamamiento 24x7

Comunicado dirigido a todos los empleados de ITDeusto que realizan 7x24, Help Desk o servicios especiales.

Nuestras NOTICIAS

Supresión del límite en las tarjetas restaurante

CCOO solicita a la Dirección de la empresa la supresión del límite en las tarjetas restaurante.

Celebrado el II Plenario de la Agrupación de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones

El pasado 7 de noviembre tuvo lugar el II Plenario de la Agrupación de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

XV Convenio de Planificación: Fin del serial...

Comunicado sobre el estado de las negociaciones para el XV Convenio de Planificación.

El Rincón de la LEY y RECOMENDACIONES

Cesión ilegal de trabajadores

Reseña normativa de esta práctica tan extendida en nuestro sector.

El Finiquito: reglas de cálculo y consejos prácticos

Consejos y recomendaciones a tener en cuenta a la hora de firmar el finiquito.

ACERCA DE CONVENCIONES Y EVENTOS ERÓTICO-FESTIVOS

Estimados compañeros y compañeras:

Como sin duda ya sabréis el día 29 del mes en curso la empresa tiene a bien (como todos los años) invitarnos a un macrofestival del autobombo. Por nuestra parte, la Sección Sindical de CCOO zona Centro se ha visto obligada (al igual que el año anterior) a no asistir a dicho evento (con todo el dolor de nuestro corazón, dado que nos perderemos los canapés, las copas, las impresoras.... ¡ah, no! que esas son sólo para los de la oficina... volveremos luego sobre este punto).

Las razones de dicha ausencia en tan egregio acontecimiento son básicamente dos: en primer lugar, al igual que todos los años, CCOO ha solicitado poder dirigirse directamente a nuestro Consejero Delegado ante lo cual la empresa propone que se le envíe previamente por correo electrónico nuestra intervención para así poder preparar a su entera conveniencia las respuestas **y además negándonos el derecho a réplica**, tal y como si se tratase de una entrevista al presidente del gobierno de una república bananera. No estamos dispuestos a que se tergiversen nuestros argumentos y así ser partícipes de una nueva burla a los trabajadores y trabajadoras.

En segundo lugar, muchos de los compañeros tenemos vida privada, algunos incluso hijos. Y dado que nosotros estamos invitados, pero nuestras familias no lo están, no nos parece una hora adecuada para el evento las ocho de la tarde. Después de dedicar 9 o más horas a ITD no es de recibo hurtar a nuestro tiempo libre 3 ó 4 horas más para escuchar el mismo manido discurso de todos los años. Léase: la competencia es muy fuerte, el margen es pequeño, que vienen los indios, que vienen los chinos, el trabajador debe motivarse solo, el trabajador debe formarse solo, etc. En fin, que viene el lobo otro año más mientras los sueldos se congelan por abajo y se calientan por arriba (extraña reacción química, sólo comprensible para altos directivos con contratos blindados y MBAs).

Se nos ocurre una tercera razón para no comparecer: volvemos a incidir en la idea de que si no hay dinero en la empresa no se deberían organizar tan magnos eventos para mayor gloria y lucimiento del elenco directivo, porque, claro, luego no queda dinero para subir sueldos u otras comodidades tan costosas como una simple alfombrilla de ratón ergonómica (solicitada por nosotros y denegada en base a su elevadísimo precio).

Y ya que este festival del PowerPoint está montado para mostrarnos lo bien que le va a la compañía (ergo: accionistas) y agradecer vuestros esfuerzos, no deja de extrañarnos que luego a la hora de repartir beneficios, año tras año las cuentas no casen con los datos que se nos han mostrado en la presentación; aunque siempre hay casos curiosos a la hora del agradecimiento real y efectivo; véase el "sorteo" de impresoras al que sólo pudo acceder el personal de corporativo; ¿es que el personal de producción no se esfuerza lo suficiente? ¿Debemos todos pasar a corporativo?

En otro orden de cosas queremos recordar las palabras de nuestro Consejero Delegado en el primer año: dijo textualmente "que cuando el Sindicato entra por la puerta la confianza sale por la ventana". Bien, llevamos dos años con Sindicatos en la empresa y parece ser que la misma no se ha hundido, sino que los beneficios aumentan, tanto para los accionistas (mayores plusvalías, edificios corporativos completamente equipados) como para los trabajadores (cheques de comida). De nuevo, como en el cuento, el lobo sigue sin aparecer a pesar de su anuncio constante.

En fin, ¿no os recuerda esta situación a lo de la pertinaz sequía? Ahorrad agua, mientras se derrocha en piscinas y campos de golf ajenos.

Para finalizar, nos comprometemos a preguntar entre los asistentes, para así ofrecer un exhaustivo análisis de lo acontecido en nuestro próximo boletín.

En referencia al título de este artículo, la verdad es que no vemos la parte erótico-festiva puesto que a la luz de lo reseñado la libido le desaparece a cualquiera. A ver si con los canapés reparten Viagra para todos y así algunos compañeros y compañeras pueden disfrutar del show.... ¡se levanta el telón! ¡Sorpréndannos!

Un cordial saludo a todos y todas,

Revisa tu vida laboral...

Venimos detectando en la vida laboral de muchos compañer@s irregularidades en las "Fechas de efectividad", sobre todo aquellos que venís de otras empresas que se han ido fusionando.

La baja en la anterior empresa y el alta en la nueva (ITDeusto) debería haberse realizado simultáneamente y ser tanto la fecha de alta como la fecha de efectividad la misma.

Os hacemos esta advertencia porque nos están llegando un gran número de incidencias de esta índole.

Por Ejemplo, con la fusión "Cibernos" al grupo, se han dado casos que se tiene fecha de alta el día 1 y fecha de efectividad el 17. (Esto supone que la SS.SS no te reconoce esos 16 días trabajados a efectos de cotización).

Por tanto la fecha de efectividad es la que realmente cuenta a estos efectos y la que afecta a la hora de percibir el cobro de: pensiones, paro, etc.

En los casos que nos han llegado hemos verificado que la empresa ha realizado las cotizaciones a la Seguridad Social, pero que por algún error administrativo "del que desconocemos el origen" no se tramitan las fechas al mismo tiempo.

Solución: dirigirse a la Tesorería de la Seguridad Social más cercana y a través de un escrito solicitar que se rectifique el error. Puede ser que os remitan a Inspección de trabajo, pero siempre os queda el recurso de poneros en contacto con nuestra Sección para que tomemos medidas.

Os solicitamos que aquellos que vengáis de otras empresas fusionadas reviséis vuestras vidas laborales y si detectáis diferencias en estos ítems nos lo hagáis llegar.

Por nuestra parte incidiremos a la Empresa para que lo revise y así evitar que se vuelvan a producir estas irregularidades.

Llamamiento 24x7

A todos los que realizáis 7 X 24, Help Desk o servicios especiales...

En esta ocasión solicitamos vuestra colaboración para que nos hagáis llegar vuestras condiciones de trabajo; el motivo de esta solicitud no es otro que el de trabajar para que se homologuen las condiciones que ahora mismo tenéis y así establecer un único criterio para todos los trabajadores en función de vuestras condiciones de trabajo:

1. Plus nocturnidad
2. Plus disponibilidad
3. Festivos especiales
4. Días libres
5. Etc.

Debéis saber que todas estas jornadas quedan fuera del convenio y por tanto fuera de ley; por ello es tan importante regular internamente todas estas condiciones para que así podáis disfrutar de las condiciones adecuadas cuanto antes.

Es nuestro deseo además que sean "vuestras necesidades" y la realidad del sector las que dicten dichas condiciones y no la habilidad del gestor que lleva el proyecto a la hora de rebajar precios sin teneros en cuenta y de establecer diferencias discriminatorias entre proyectos y delegaciones.

¡Contamos con vosotros!

Sección Sindical de CC.OO en IT Deusto

Cesión ilegal de trabajadores

Ya sabemos que en la actualidad cada vez más empresas recurren a la descentralización de servicios y la subcontratación para desarrollar su actividad empresarial.

Por ello, es conveniente deslindar con claridad la subcontratación de obras y servicios entre empresas de las prácticas que incurrir en la figura de la **cesión ilegal de trabajadores**, teniendo presente que, según nuestra legislación, la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo puede efectuarse legalmente a través de empresas de trabajo temporal.

Con esta finalidad, en el recientemente firmado **Acuerdo para la mejora del crecimiento del empleo**, se decide incorporar al **Estatuto de los Trabajadores** una definición de la cesión ilegal de trabajadores, que incorpore a la ley la jurisprudencia sobre esta materia. Para ello se añade al **Art. 43** del citado Estatuto un nuevo apartado:

2. *"En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario"*

Esperamos que estas medidas ayuden a paliar el crecimiento de algo que, desgraciadamente desde hace algún tiempo, a pasado de ser un concepto, a ser una realidad diaria para muchos trabajadores.



Un boletín para tod@s

Este boletín nació con el interés de llegar a todos los trabajadores y trabajadoras de IT Deusto y es nuestro deseo que sea:

1. Informativa, para que os ponga al corriente: normativas, regulaciones, modificaciones, convenio, el trabajo que estamos realizando desde la Sección Sindical Estatal de CC.OO para ITD, acuerdos conseguidos, etc. que nos afecten o sean de interés para todos.
2. Interactiva, en la que os sintáis reflejados y donde además podáis volcar vuestras inquietudes cotidianas.
3. Eficaz, porque demuestre cual es la realidad que tod@s vivimos.

Aunque nos queda claro que solo será así con vuestra colaboración; es por esto, que os pedimos especialmente a los compañer@s que se encuentran fuera de las delegaciones de Madrid/ Barcelona (donde no tenemos representación sindical), que nos hagáis llegar todas las noticias que sean de vuestro interés para que las recojamos y puedan publicarse.

Así de esta manera haremos que el mensaje y la información os lleguen a tod@s por igual.

¡ANIMAOs Y PARTICIPAD!, Necesitamos otros puntos de vista...

Os invitamos a que nos hagáis llegar vuestras opiniones y sugerencias a ccoo@itdeusto.com
Nos comprometemos a crear un espacio en el boletín llamado "buzón de sugerencias" donde publicaremos vuestras contribuciones más destacadas.

NUESTRAS NOTICIAS

CC.OO en ITDeusto solicita a la empresa la supresión del límite en las tarjetas restaurante

Atendiendo a las múltiples sugerencias y preguntas que habéis estado formulando en los últimos meses en relación al límite de gasto de 54 euros que tenemos en las tarjetas restaurante y que ha sido impuesta por la empresa. En ningún caso por la entidad financiera suministradora de dichas tarjetas.

Queremos informaros:

Desde la Sección Sindical de CCOO se ha solicitado a la empresa la eliminación de dicho límite indicando lo ilógico de esta limitación impuesta arbitrariamente, más aun, habiendo gente que se le ha abonado el importe anual de forma retroactiva y que dicho límite complica el acceso a este dinero. De esta forma todos los compañeros podrían decidir libremente el dinero a emplear como estimen oportuno mientras las tarjetas tengan crédito. En principio, la dirección de la empresa no se ha negado a suprimir dicho límite informándonos de que van a estudiar el tema; evidentemente a la empresa le da igual cómo nos gastemos el dinero una vez que obra en nuestro poder. Esperamos que en un período de tiempo corto se solvente el problema con entera satisfacción para todos.

Os tendremos informados de ésta y otras peticiones que estamos llevando a cabo con la empresa en próximos comunicados y que podréis seguir en nuestra revista periódica.

Esperamos que sigáis formulándonos cualquier duda, demanda o queja que tengáis a bien indicarnos, dado que esta es la finalidad principal de esta sección, luchar por vuestros legítimos intereses.

Celebrado el II Plenario de la Agrupación de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones

El pasado 7 de noviembre tuvo lugar el II Plenario de la Agrupación de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Esta agrupación que es la que negocia el convenio que nos afecta y marca la política a seguir en nuestro sector; está supeditada provincialmente a la representación sindical de CCOO y en la actualidad sólo tenemos presencia en Madrid y Barcelona.

Nuestra colaboración: desde la Sección Sindical de CCOO de IT Deusto debemos felicitarnos porque hemos conseguido que un compañero nuestro, **Jesús López**, forme parte de esta Agrupación de Madrid, en la cartera de Formación. De esta manera continuamos con el trabajo de intentar que todos nuestros problemas sean tenidos en cuenta en todos los ámbitos posibles. Igualmente, en la Agrupación de Barcelona nuestra Sección está representada por la compañera **Susana Casanova**, en la cartera de Igualdad.

También fue aprobado por unanimidad el Plan de Acción que marcará los objetivos que guiarán el trabajo de la Agrupación los próximos cuatro años.

NOTICIAS DEL SECTOR

XV Convenio de Planificación: Fin del serial...

La Patronal pretende vincular el horario que realicemos al horario que el cliente establezca para dar el servicio. Vamos: plena flexibilidad horaria. No se puede flexibilizar la flexibilidad y tirar por la borda todo lo avanzado en conciliación, generando innumerables trastornos.

A la vuelta del verano hemos mantenido nuevas e intensas reuniones de la Mesa Sectorial del Convenio y, a pesar de pequeños acercamientos realizados por la Patronal en tablas salariales, aún mantenemos grandes diferencias en los dos bloques de negociación cruciales, Jornada y Salario. En definitiva, nos vemos obligados a mantener la estructura del convenio actual.

Este XV Convenio no pretendía ser la continuación del XIV, sino un NUEVO Convenio para el Sector, donde hemos invertido grandes dosis de tiempo, esfuerzo e ilusión. Queríamos un NUEVO convenio que recogiese la realidad del Sector, con unas tablas salariales similares a las ya existentes en muchas de las empresas, con un Sistema de Clasificación Profesional que identifique todas las funciones y trabajos que desarrollamos, con un sistema de promoción profesional basado en criterios objetivos que vele por nuestra carrera y nos aporte valor añadido y con un paquete de medidas que nos permita conciliar nuestra vida personal y profesional...pero no podrá ser.

Al margen de otros problemas menores que podríamos haber resuelto con imaginación, creatividad, y con voluntad por parte de la patronal, existen dos aspectos que nos impiden llegar a un acuerdo en estos términos: la Patronal pretende vincular el horario que realicemos al horario que el cliente establezca para dar el servicio. Vamos: plena flexibilidad horaria. No se puede flexibilizar la flexibilidad y tirar por la borda todo lo avanzado en conciliación, generando innumerables trastornos. Aquí hemos encallado, es imposible cerrar el bloque de jornada ya que ambas partes hemos fijado posiciones y manifestado no tener margen de maniobra.

Tablas Salariales.

La pretensión de la AEC desde el principio de la negociación ha sido la supresión del abono de los trienios recogidos actualmente en nuestro convenio, planteando un sistema alternativo de promoción automática en algunas categorías para compensar esa pérdida. Aunque inicialmente mostramos nuestras dudas sobre entrar o no en esa filosofía, finalmente accedimos a hablar de ello. Lo estudiamos, lo valoramos y expusimos las contrapartidas necesarias para abordarlo, al margen de la promoción que planteaban, que pasaban por un incremento significativo de las tablas salariales que compensase la pérdida de los trienios y que tasábamos en torno a una media del 10%. Segundo escollo.

En este contexto, y dado que se van a cumplir dos años sin Convenio, nuestra prioridad es que se realice de forma inmediata la actualización de las tablas salariales de 2005 y 2006 con el IPC real, abonando a continuación los atrasos correspondientes desde Enero de 2005.

Para ello, ya hemos solicitado a la Patronal, apelando a su responsabilidad, la revisión de las tablas en los términos antes expuestos, siendo ésta la única modificación del XV Convenio.

Cerramos este convenio con un sabor agríndice, por un lado, la percepción de que se ha realizado un trabajo excelente para determinar cuales son nuestras necesidades, que sabemos lo que queremos y que volveremos a reivindicarlo el próximo año; y por otra la de no haber sido capaces de convencer a la Patronal, obsesionada únicamente en sus costes, de que nuestras reivindicaciones por mejorar las condiciones de las personas que trabajamos en este Sector tienen mucho que ver con la viabilidad de sus negocios.

Hemos perdido una oportunidad, pero la discusión continuará.... No podemos acabar este comunicado sin agradecer, a todos y todas, el fundamental apoyo que nos habéis prestado, y trasladaros nuestro compromiso de que tarde o temprano, vamos a conseguir los objetivos que nos planteamos en nuestra plataforma.

Os mantendremos informados.

El finiquito: reglas de cálculo y consejos prácticos

Debido a la alta rotación que sufrimos los trabajadores de IT Deusto, ya sea mediante despidos o bajas voluntarias. Desde la Sindical de CC.OO consideramos muy importante que los trabajadores tengais la máxima información sobre el finiquito.

La firma del finiquito es práctica muy habitual a la extinción de los contratos de trabajo, puesto que significa un eficaz medio de prueba para el empresario, pero sin embargo es importante destacar que este acto de la firma del finiquito no es obligatorio para ninguna de las partes.

El denominado comúnmente "finiquito" es un documento que firma el trabajador a la extinción de su contrato de trabajo mediante el cual se da por finalizada la relación laboral y en el que el propio trabajador afirma haber cobrado de su empresario todas las obligaciones económicas que éste tenía con él derivadas de la relación laboral mantenida. De esta forma, mediante el finiquito el trabajador se obliga a no pedir ni reclamar nada más contra el empresario. Las obligaciones económicas que el empresario debe abonar al trabajador cuando le hace entrega del finiquito son:

- La parte del **salario** que le corresponda al trabajador por los días trabajados durante el mes en que se produce la extinción del contrato de trabajo.
- La parte proporcional de las **pagas extras** que se haya devengado por los servicios prestados y que todavía no haya sido cobrada.
- La parte proporcional de las **vacaciones** devengadas y no disfrutadas en el año natural en que se produce la extinción del contrato, ya que, en principio y salvo que se pacte lo contrario, las vacaciones deben disfrutarse dentro de dicho año natural (del 1 de enero al 31 de diciembre).

La firma

La firma del finiquito es práctica muy habitual a la extinción de los contratos de trabajo, puesto que significa un eficaz medio de prueba para el empresario, pero sin embargo es importante destacar que este acto de la firma del finiquito no es obligatorio para ninguna de las partes. Si el trabajador no está de acuerdo, no tiene obligación alguna de firmar el finiquito.

Caso de firmarse el finiquito, éste tendrá una gran importancia como documento probatorio, ya que permitirá al empresario demostrar la liquidación de todas las obligaciones que tenía con el trabajador a la extinción de la relación laboral.

El trabajador, en el momento de la firma del finiquito, tiene derecho a requerir la presencia de un miembro del Comité de empresa o Delegado de personal, estando obligado el empresario a permitir la presencia del representante.

Dada la importancia del finiquito debe existir plena constancia y conciencia de lo que se firma, para no tener sorpresas inesperadas a posteriori. Por lo tanto, un consejo práctico muy importante es el de firmar únicamente el finiquito en el supuesto de estar completamente seguro y conforme con lo que se firma, desconfiando de las promesas de pago futuras, es decir, aquellas en las que la empresa prometa abonar una cantidad de dinero con posterioridad a la firma del finiquito.

Reglas de cálculo

En cuanto a las reglas de cálculo, como ya hemos apuntado anteriormente, el finiquito incluye los salarios pendientes y la parte proporcional de las pagas extraordinarias y de las vacaciones no disfrutadas. Con un ejemplo práctico se entenderá mejor.

Un trabajador con un salario de 200.000 pesetas al mes y con derecho a 2 pagas extras del mismo importe (200.000 Ptas.), es despedido a 30 de septiembre sin haber disfrutado todavía ese año vacaciones. La liquidación variará según la forma de devengo de las pagas extras

- Caso A: pagas extras prorrateadas por meses (esto significa que ya se han ido cobrando mes a mes)

El empleado deberá recibir el salario de septiembre con prorrata de pagas extras, es decir, 233.335 Ptas. Esto corresponde el salario completo más la prorrata de las pagas extras, porque el despido se produce el último día del mes, habiendo trabajado, por tanto, el mes entero. El cálculo de la prorrata se obtiene con una simple regla de tres: Si 12 meses dan derecho a 400.000 Ptas, un mes da derecho a 33.335 Ptas.

A esto hay que añadirle la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas, es decir 150.000 Ptas. Esta cantidad se obtiene igualmente de una regla de tres: si 12 meses dan derecho a 30 días de vacaciones, los 9 meses que ha trabajado este empleado le dan derecho a 22,5 días, es decir, a 150.000 Ptas.

Por tanto, el total de finiquito asciende a 383.335 Ptas.

- Caso B: pagas extras devengadas por semestres:

El empleado deberá recibir el salario de septiembre, es decir, 200.000 Ptas. Esta cantidad corresponde al salario completo, porque el despido se produce el último día del mes, habiendo trabajado, por tanto, el mes entero.

A esta cantidad, se le añade la parte proporcional de la paga extra de Navidad. En este caso corresponde 100.000 Ptas. ya que la paga de junio ya se habrá cobrado en su día, y de la paga de diciembre 200.000 Ptas. sólo se tiene derecho a la mitad, ya que se ha trabajado sólo hasta septiembre.

Finalmente, hay que incluir la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas, es decir 150.000 Ptas., que coinciden con la operación realizada en el caso A.

En este supuesto, el empleado deberá recibir de su empresa un finiquito que asciende a 450.000 Ptas.

Artículo elaborado por derecho.com

Humor Patronal



Resultado de algunas revisiones médicas anuales:



ATENCIÓN SINDICAL

SECCIÓN SINDICAL DE ITDEUSTO

CONTACTA CON NOSOTROS A TRAVÉS DE:

Correo electrónico: cco0_centro@itdeusto.com

Local de la Sección en Madrid: Avda. Llano Castellano 13 - 2 Planta

Teléfono: 91 728 39 50 ext. 4224 -- Fax: 91 728 17 17

Correo electrónico: cco0_este@itdeusto.com

Local de la Sección en Barcelona: c/ Diputación 279 - entreplanta

Teléfono: 93 416 11 99 -- Fax: 93 416 11 78

AFILIATE

Ofertas para afiliados

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

<http://www.comfia.net/index>.

**UNETE
ALA
MAYORIA** **CC.OO.**

