

**CC.OO.**



**Boletín**

Nº8

Sección de COMFIA-CCOO en IT-DEUSTO

Número 8 - Diciembre 2007

## Editorial

- **Calendario Laboral 2008 Madrid y Cataluña**
- **Ser padres o tener trabajo, Todo un dilema**

### Noticias del SECTOR

- **Movilizaciones en el Sector de las TIC**

### Nuestras NOTICIAS

- **El Supremo impide espiar el e-mail de los empleados**

### El Rincón de la LEY y RECOMENDACIONES

- **Igualdad efectiva de mujeres y hombres**

### ATENCIÓN SINDICAL

- **Puedes contactar con nosotr@s en...**

# CALENDARIO LABORAL 2008

## CALENDARIO LABORAL MADRID

Decreto 131/2007, de 27 de septiembre, por el que se establecen las fiestas laborales para el año 2008 en la Comunidad de Madrid (BOCM 28/9/2007, IL 4961/2007)

### FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA EL AÑO 2008

- 1 de enero (martes), Año Nuevo.
- 7 de enero (lunes), traslado de la Epifanía del Señor.
- 20 de marzo, Jueves Santo.
- 21 de marzo, Viernes Santo.
- 1 de mayo (jueves), Fiesta del Trabajo.
- 2 de mayo (viernes), Fiesta de la Comunidad de Madrid.
- 25 de julio (viernes), Santiago Apóstol.
- 15 de agosto (viernes), Asunción de la Virgen.
- 1 de noviembre (sábado), Todos los Santos.
- 6 de diciembre (sábado), día de la Constitución Española.
- 8 de diciembre (lunes), Inmaculada Concepción.
- 25 de diciembre (jueves), Natividad del Señor.

Además de las doce fiestas relacionadas se celebrarán en cada municipio dos fiestas locales.

## CALENDARIO LABORAL CATALUÑA

TRE/197/2007, de 28 de mayo, por la que se establece el calendario oficial de fiestas laborales para el año 2008

### ORDENO:

#### Artículo 1

Serán fiestas laborales en Cataluña durante el año 2008 las siguientes:

- 1 de enero (Año Nuevo).
- 21 de marzo (Viernes Santo).
- 24 de marzo (lunes de Pascua Florida).
- 1 de mayo (Fiesta del Trabajo).
- 24 de junio (San Juan)
- 15 de agosto (La Asunción).
- 11 de septiembre (Fiesta Nacional de Cataluña).
- 1 de noviembre (Todos los Santos).
- 6 de diciembre (Día de la Constitución).
- 8 de diciembre (La Inmaculada).
- 25 de diciembre (Navidad).
- 26 de diciembre (San Esteban).



# SER PADRES O TENER TRABAJO, TODO UN DILEMA

Como ya sabéis; este año salió una nueva ley sobre el permiso de maternidad, que nos ofrece más ventajas a la hora de ser padres. Pero, la cuestión que siempre nos preguntamos todos, es si la empresa nos lo pondrá fácil a la hora de poder aplicarlo.

Todos los empresarios tendrían que aplicar la normativa, pero lamentablemente no se ciñen a lo que marca la ley. Siempre nos encontramos, al típico jefe que a la hora de solicitarle cualquier ventaja o derecho que nos toca por ley, nos lo quiere poner verdaderamente difícil. Nunca habéis escuchado la frase:

**No es viable. En estos momentos no es oportuno....etc....**

Y después de escuchar semejante frases incompresibles para tu mente, ya que la persona que esta delante tuyo también es padre o lo será, te paras a pensar realmente primero en que te acuerdas de su madre y luego en los derechos que tienes como trabajadora/or y lo difícil que te lo ponen en algo tan normal como ser madre o padre. En la sociedad en la que vivimos, la idea misma de compaginar el trabajo con la vida familiar ya es un reto y más si le añades el hecho de ser padres. La nueva normativa ha mejorado las condiciones teniendo:

- *Un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.*
- *Que si el padre disfruta del permiso de maternidad, tendrá derecho a la prestación de la Seguridad social en las mismas condiciones que si el permiso es disfrutado por la madre etc....*

Pero aún hay mucho por hacer, estamos en el octavo lugar en el ranking de los países europeos, encabezado por Suecia, con 96 semanas.

Diversos Países Europeos en los que **La primera infancia, ocupa el lugar central en la política familiar como:**

**Francia** que fomenta la creación de micro-guarderías y guarderías de empresa.

Es un claro ejemplo de facilidades a los empleados, que podría impulsar el empresario en nuestro país **“solo una minoría lo realiza”** para que los trabajadores puedan compaginar su vida familiar y laboral. Pudiendo el empresario obtener un mayor rendimiento por parte de trabajador.

De todos es sabido que en ciertas empresas utilizan la **técnica del reemplazo**, cuando dispones de un cargo de responsabilidad y te quedas embarazada. **Cuando regresas de tu permiso de maternidad**, te encuentras que **te han reemplazado** por otra persona y que ya no ocuparás ese puesto, consiguiendo así la empresa que te fuerce a una salida involuntaria, al frenar deliberadamente tu carrera profesional.

Sinceramente, no se puede tolerar ciertos procedimientos que no contemplan el marco de la ley, ya que esta ampara este derecho para ambas partes, el empresario obtiene descuentos en los seguros sociales y el trabajador cubre su responsabilidad para con el menor que es el que verdaderamente se beneficia de ello.

## Humor Patronal



**¡¡Atención afiliados!!**  
Todas vuestras compras en La Casa del Libro o en Telelibro se benefician de un 10% de descuento permanente presentando el carnet de CCOO al pagar.



## MOVILIZACIONES EN EL SECTOR DE LAS TIC

Desde la **Agrupación TIC de Comfia-CCOO** seguimos **reivindicando** un **Convenio Colectivo** que regule adecuadamente la actividad de este sector. Lejos de avanzar, **la patronal AEC propone medidas que desregularán y precarizan más el sector**: eliminar antigüedad, adaptar nuestros horarios a los servicios solicitados por los clientes, disponibilidades sin voluntariedad, etc.

En dicha patronal están representadas las empresas más representativas del sector: Accenture, Altran, Atos Origin, BearingPoint, Capgemini, Deloitte, Everis (DMR Consulting), Getronics E.S., Grupo Delaware, Hay Group, IBM, Indra, Informatica El Corte Inglés, IOR Consulting, PricewaterhouseCoopers, Sadiel, Sigma DOS, Steria, Tea Cegos, T-Systems, Unisys.

Ante estos planteamientos de la AEC, hemos convocado varias concentraciones, la primera tuvo lugar el pasado 9 de Octubre en Madrid, Barcelona y Zaragoza.

En esta misma línea de movilizaciones, el 7 de Noviembre los sindicatos presentes en la negociación del XVI Convenio TIC, Comfia-CCOO y Fes-UGT nos concentramos a las puertas de la Feria de Madrid (IFEMA), que estos días alberga el SIMO 2007.

Precisamente en el **SIMO 2007, Comfia-CCOO ha estado presente en un stand propio** informando a los profesionales del sector sobre nuestras reivindicaciones, que pasan por la regulación de las Condiciones Laborales de este sector, que a día de hoy están sumidas en la **precariedad**:

- Carrera profesional inexistente.
- Congelación salarial
- Jornada y horarios de trabajo no regulados
- Subcontratación desbocada



## NUESTRAS NOTICIAS

### El Supremo impide espiar el e-mail de los empleados

**Primer fallo de unificación de doctrina sobre los límites de las compañías al control del uso de los medios telemáticos que hacen sus trabajadores. El Supremo establece que esta vigilancia no puede invadir la intimidad**

Las empresas no pueden fisgar en los ordenadores de los trabajadores para ver qué es lo que hacen éstos en su jornada laboral. Máxime, si previamente no han advertido a los empleados sobre los límites que debe tener la utilización de esta herramienta de trabajo, y sobre los controles y los medios que van a aplicar para verificar que se cumplen sus directrices. Lo contrario es una vulneración del derecho a la intimidad del trabajador, de acuerdo con la Constitución, el Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y el Estatuto de los Trabajadores.

Este es el sentido de la importante sentencia del Tribunal Supremo, del 26 de septiembre, sobre los límites del empresario para controlar el uso que el trabajador hace del ordenador en el centro de trabajo. De hecho, es la primera sentencia en España que unifica doctrina sobre esta materia, según resalta Íñigo Sagardoy, socio director de Sagardoy Abogados.

El Alto Tribunal respalda la calificación de despido improcedente formulada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, y los Juzgados de lo Social de A Coruña al recurso de unificación de doctrina interpuesto por la empresa Coruñesa de Etiquetas S.L. El 11 de mayo de 2005, la citada compañía llamó a un técnico para “comprobar los fallos en un ordenador” que usaba el trabajador J.A.P.C. Sin la presencia del empleado, ni representante alguno de los trabajadores, el técnico detecta un virus informático como consecuencia de “la navegación por páginas poco seguras de Internet”. Con la presencia del Administrador de la empresa, la inspección descubre en la carpeta de archivos temporales “la existencia de antiguos accesos a páginas pornográficas”.

La compañía almacena dichos archivos en un dispositivo USB, imprime las páginas en papel y entrega todo ello a un notario “para su custodia”. Una vez reparado el ordenador, se hace la misma operación, también sin la presencia del trabajador afectado, pero sí con la de dos delegados de personal. El empleado recurrió su despido ante el Juzgado de lo Social que le dio la razón en sentencia del 30 de septiembre de 2005.

Según resalta el propio Tribunal Supremo se trata de resolver el problema “sobre la determinación de los límites del control empresarial sobre un ámbito [el uso del ordenador en la compañía] que, aunque vinculado al trabajo, puede afectar a la intimidad del empleado”. Es decir, la compatibilidad entre ambos aspectos del mundo laboral.

#### **Relaciones laborales**

Sin embargo, en sus fundamentos de derecho, la sentencia recuerda que el Tribunal Constitucional ha establecido que el derecho a la intimidad “también ha de respetarse en las relaciones laborales, en las que, en ocasiones, es factible acceder a informaciones (...) del trabajador que pueden ser lesivas para el derecho a la intimidad”.

¿Cómo se relaciona, entonces, la visión de páginas pornográficas con el derecho a la intimidad? El Supremo recuerda que el Convenio Europeo de Derechos Humanos incluye en la protección a la intimidad “la información derivada del seguimiento del uso personal de Internet porque esos archivos pueden incorporar datos reveladores sobre la ideología, orientaciones sexuales, aficiones personales, etc”.

Sin embargo, y en tercer lugar, es muy importante que el Supremo puntualice que esta protección de la intimidad es “compatible” con el derecho de la empresa de “establecer previamente las reglas de uso de esos medios –con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales– e informar a los trabajadores de la instauración de un control y de las medidas que se van aplicar para garantizar la utilización laboral” del ordenador.

Por esta razón, Sagardoy explica que la sentencia refuerza la idea de que es necesario tener en las empresas políticas telemáticas preventivas, “ya que, pese a que se flexibiliza la acción del empresario respecto al correo electrónico e Internet por Oparte de sus empleados, esta flexibilidad no es total”. “El fallo impulsará la necesidad de las empresas de poner en marcha códigos para regular el uso de los medios telemáticos que ponen a disposición de los trabajadores”, apunta Sagardoy.

Expansión

# RINCÓN JURÍDICO

## Igualdad efectiva de mujeres y hombres

El pasado 24 de Marzo se aprobó la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. Por su importancia, creemos conveniente hacer un repaso por aquellos artículos del Estatuto de los Trabajadores que por este motivo fueron modificados

### Jornada de trabajo

- **Flexibilidad horaria (Art. 34.8 E.T.):** Se reconoce el derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para compatibilizar la vida familiar y laboral. Esta adaptación se realizará en la forma que se establezca en la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa.

- **Reducción de jornada (Art. 37.5 E.T.):** Se podrá reducir la jornada laboral entre un octavo (antes un tercio) y la mitad para el **cuidado de un menor de 8 años** (antes seis años) o persona discapacitada con la disminución proporcional de salario.

### Permisos retribuidos

- **Permiso retribuido por intervención quirúrgica de parientes sin hospitalización (Art. 37.3 E.T.):** Se crea un nuevo permiso remunerado de 2 días, en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el permiso será de 4 días.

- **Permiso de lactancia (Art 38.3 E.T.):** No pérdida de vacaciones cuando coincidan con la suspensión por I.T debido al embarazo, maternidad, lactancia, o paternidad aunque haya terminado el año natural al que corresponden.

Por otro lado, el permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple y se podrá disfrutar acumulándolo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa.

### Excedencias

**Excedencias Voluntarias (Art.46.2 del E.T.):** El trabajador o trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa, puede pedir una excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses (antes 2 años) y máximo de hasta dos años.

Se reconoce la posibilidad de disfrutar de forma fraccionada la excedencia por cuidado de un hijo/a y de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. La excedencia por cuidado de hijo o hija, se extiende a los supuestos de acogimiento provisional. Además, dicha excedencia, se considera periodo de cotización.

Se mantiene la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, ampliable a 15 meses si se trata de una familia numerosa de categoría general y a 18 meses si es familia numerosa de categoría especial. Transcurridos estos plazos, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

### Lo que te interesa saber:

- La reducción de jornada y la hora de lactancia son derechos distintos y por tanto acumulables.
- En caso de despido improcedente durante una reducción de jornada por cuidado de un menor de 8 años o un familiar el finiquito se calculará sobre el salario completo.

**ATENCIÓN SINDICAL:**

**SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE CC.OO  
PARA IT DEUSTO**

Puedes contactar, a través de: [ccoo@itdeusto.com](mailto:ccoo@itdeusto.com)

Compañer@s de Madrid:

email: [ccoo\\_centro@itdeusto.com](mailto:ccoo_centro@itdeusto.com)

Local: Avenida Llano Castellano

13 - 2 Planta, 28034 Madrid

Telf: 91 728 39 50 - ext: 4224

Fax: 91 728 17 17

Compañer@s de Barcelona:

email: [ccoo\\_este@itdeusto.com](mailto:ccoo_este@itdeusto.com)

Local: Diputación 279,

Entreplanta, 08007 Barcelona

Telf: 93 416 11 99

Fax: 93 416 11 78



**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>