

La Oficina

comfiaccoomadrid • Para reunir Opiniones desde el día a día Publicación bimestral noviembre • número 9

lipoatrofia semicircular: Edificios “¿inteligentes?”



En febrero de 2007, en un edificio de oficinas de Barcelona, se detectaron los primeros casos de Lipoatrofia Semicircular (LS) derivados con ocasión o consecuencia del trabajo. Pero ¿de qué estamos hablando? ¿Es una enfermedad grave? ¿Qué síntomas presenta? ¿Quién puede verse afectado? ¿Se puede curar? Y lo más importante ¿se puede prevenir?

En este artículo esperamos poder aclarar estas y otras cuestiones, ...

Sigue en página 2



El próximo 19 de diciembre María Jesús Paredes abandonará la Secretaría General de Comfia, tras 23 años como dirigente sindical de CC.OO. Sustituyéndola en el cargo José María Martínez actual Secretario de la Agrupación de Ahorro. Toda una vida de éxitos y dificultades dedica a la consolidación de CC.OO. como primera fuerza sindical, enfrentado los nuevos retos del trabajo y con la mirada siempre puesta en el futuro de la organización.

Sigue en página 4

Comfia-CC.OO. intensifica las protestas para reclamar un convenio digno para el sector de las TIC

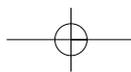


Después del éxito obtenido en las tres concentraciones de delegados y delegadas simultáneas realizadas el pasado 9 de Octubre en Madrid, Barcelona y Zaragoza, en las cuales se congregaron y unieron alzando su voz más de 700 delegados y delegadas, más de 500 delegados y delegadas se han concentrado a las puertas del SIMO para exigir a la patronal del sector de las TIC un cambio de actitud para conseguir un convenio colectivo que suponga una mejora cualitativa en las condiciones de trabajo.

Sigue en página 8

suplemento Madrid Sindical número 116





lipoatrofia semicircular: Edificios “¿inteligentes?”



En febrero de 2007, en un edificio de oficinas de Barcelona, se detectaron los primeros casos de Lipoatrofia Semicircular (LS) derivados con ocasión o consecuencia del trabajo. Pero ¿de qué estamos hablando? ¿Es una enfermedad grave? ¿Qué síntomas presenta? ¿Quién puede verse afectado? ¿Se puede curar? Y lo más importante ¿se puede prevenir?

En este artículo esperamos poder aclarar estas y otras cuestiones, así como exponer la importancia de unas correctas condiciones de los puestos de trabajo, condiciones de las que es responsable el empresario.

¿Qué es la LS?

Es una atrofia del tejido adiposo situado en el tejido subcutáneo, que ha sido descrita en diferentes localizaciones como los muslos o el antebrazo.

¿Qué síntomas presenta?

Los síntomas son visibles a simple vista, ya que aparecen unas marcas profundas en la piel, normalmente en la cara interna de los muslos de las piernas y en los glúteos, a unos 70 centímetros del suelo. Sus efectos, también pueden conllevar un alto grado de fatiga y sensación de “piernas pesadas”.

¿Es grave?

Es una enfermedad benigna. Se trata de un trastorno reversible una vez que se eliminan las causas que lo producen o los factores de riesgo a los que estamos expuestos.

¿Por qué se produce?

Sin descartar otras posibles causas, las que más se barajan van encaminadas hacia un conjunto de factores que se dan en nuestros centros de traba-

jo: descargas de electricidad estática, baja humedad, mobiliario metálico, cableado defectuoso, tipo de suelo, etc.

¿Dónde la podemos encontrar?

Se suele dar principalmente en oficinas nuevas, cargadas de tecnología y con grandes campos de electricidad. Podríamos decir que “viaja” por los cables y prefiere los ambientes secos, alimentándose del tejido graso de las partes del cuerpo que estén en contacto. La explicación está en la necesidad de movimiento y eliminación de las cargas estáticas, que sólo es posible a través de materiales conductores. En las oficinas, el escape por un exceso de energía estática puede ser la piel. Si la energía no encuentra materiales adecuados para moverse, lo hará hacia la persona.

¿A quién afecta?

Afecta a trabajadores y sobre todo a trabajadoras. Concretamente, un 85% de los afectados son mujeres por la diferente composición de su tejido graso y por la clase de tareas que suelen desempeñar.



Los afectados desempeñan trabajos en edificios nuevos, altamente tecnificados y por todos conocidos como “edificios inteligentes”. Los trabajos que desarrollan son tareas de tipo administrativo o técnico en la mesa, o bien que realizan tareas de limpieza de las mismas. También, pueden sufrirla personas que trabajan en o con mesas de borde delgado y angular y/o con electrificación interior con independencia del material de la mesa.

En caso de detectarnos esta posible patología ¿qué hacemos?

Ante todo, el diagnóstico lo debe confirmar un médico, así como que sus causas se deben a las condiciones de nuestro puesto de trabajo. Para ello se necesitará una anamnesis o análisis de sangre para descartar otras posibles causas (panniculitis lúpica, esclerodérmica, otras panniculitis, lipoatrofias por antirretrovirales, por inyección de insulina o corticoides).

En una exploración física de la lesión hay que buscarla, en primer lugar, en aquellas partes del cuerpo que se apoyan en el borde de la mesa cuando la persona está de pie (muslos de las piernas) o en los antebrazos cuando la persona los apoya en el borde de la mesa al trabajar sentada, por ejemplo con el uso del ratón de ordenador.

Resumiendo: se considera afectación de LS cuando se presenta una lesión que consiste en la pérdida de continuidad del tejido subcutáneo en el muslo, antebrazo, cadera, abdomen u otras partes del cuerpo, que es visible y palpable, y que la lesión no se puede atribuir a otras causas de LS conocida.

¿Cómo debe actuar nuestra empresa?

Ante todo, debe actuar desde el punto de vista preventivo, que explicaremos más adelante. Si tiene conocimiento de algún caso, el Servicio de Prevención debe hacer una búsqueda activa de la posible existencia de otros casos, de forma que se confirme si el entorno de trabajo es el causante. Para ello es fundamental la comunicación a los trabajadores y trabajadoras, así como la realización de exploraciones médicas ante la posible situación de riesgo.

No olvidemos, que al producirse en el entorno laboral, esta enfermedad se debe comunicar como accidente de trabajo a la autoridad laboral tanto si la persona causa baja o no, según la normativa vigente.

En el caso de que haya más de 4 personas afectadas en un mismo centro de trabajo, ya sea de la misma o de diferentes empresas, cada una de las empresas debe hacer dicha comunicación.

En caso de que el centro de trabajo lo compartan varias empresas, como suele ocurrir en los grandes edificios de oficinas, los Servicios de Prevención se deben coordinar entre sí para detectar y corregir las causas que provocan la patología.

¿Cómo se puede prevenir o corregir las causas que la provocan?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales Ley 31/1995 es muy clara al respecto. En su Art.4 define como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, definiendo como daño las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Por otro lado, la prevención es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar, y si esto no fuera posible disminuir, los riesgos derivados del trabajo.

La LS como accidente laboral si se puede evitar. ¿Cómo? Manteniendo en adecuadas condiciones los puestos de trabajo, evitando las cargas electrostáticas y un correcto grado de humedad en sus instalaciones.

Desde CC.OO., a través de nuestros Delegados y Delegadas de Prevención, luchamos para que se cumpla la LPRL en todos sus aspectos. No importa la gravedad de las lesiones o enfermedades derivadas del trabajo. El trabajo es un derecho, y quien lo realiza debe tener una protección eficaz en materia de seguridad y salud. Y esto, supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, Art.14 de la LPRL.

entrevista



© Valentín Encinas

<<para mi el sindicato ha sido casi más de la mitad de mi vida>>

El próximo 19 de diciembre María Jesús Paredes abandonará la Secretaría General de Comfia, tras 23 años como dirigente sindical de CC.OO. Sustituyéndola en el cargo José María Martínez actual Secretario de la Agrupación de Ahorro. Toda una vida de éxitos y dificultades dedica a la consolidación de CC.OO. como primera fuerza sindical, enfrentado los nuevos retos del trabajo y con la mirada siempre puesta en el futuro de la organización.

María Jesús Paredes nació en Madrid en abril de 1954, tiene cuatro hijos. Con 16 años, empezó a trabajar en el sector financiero cuando entró en el Banco Central, actual Banco Santander.

¿Cómo empezaste y cuales eran las inquietudes que hicieron que te acercaras al sindicato?

Yo empecé a hacer sindicalismo en la dictadura, soy de una generación donde la lucha por las libertades formaba parte de una prioridad en la existencia de algunas personas. En aquel momento la prioridad era la libertad, el derecho a estar sindicado, el derecho a organizar tus intereses. De hecho yo empecé a hacer sindicalismo en el vertical como casi todos de nosotros.

Por eso entro ¿Por qué me quedo?. Me quedo porque me parece un espacio muy interesante

para trabajar en temas colectivos. Creo que las sociedades no avanzan solo con el esfuerzo de las personas, y sobre todo o los grupos más débiles organizan sus intereses para equilibrar las fuerzas de las partes o definitivamente es poco posible desarrollar ese avance.

Empecé de delegada, y he estado en diferentes responsabilidades hasta llegar a la Secretaría General. Cuando accedí a la Secretaría ganaba UGT en todos los sectores financiero. Nuestro primer objetivo fue organizar mejor los intereses, escuchar más a los trabajadores y por tanto construir políticas que mejoraran la vida de los trabajadores día a día.

Quizá en la etapa más juvenil la primera preocupación era redimir al mundo, pensaba yo que las cosas se podían cambiar de un día para otro y a mejor, y que mi contribución sería decisiva en ese proceso radical de cambio (sonrisa/risas). Bueno, pues según empiezas a trabajar, de verdad en temas concretos, te das cuentas que las sociedades cambian lentamente que desde luego tiene que ser con los trabajadores, que no puede ser diciéndoles que hay que hacer sino escuchando que quieren hacer ellos, compartiendo con ellos preocupaciones y organizando el trabajo. Y bueno así empecé.

En los años que llevas como Secretaria General ¿Cuál ha sido la mayor satisfacción que has tenido en el trabajo que has realizado?.

Nosotros hemos hecho algunas cosas que son muy importantes, lo primero que nos ha preocupado siempre es que las empresas estén sanas y las cuentas de resultados estén bien. ¿Por qué esto?... pues porque solo en las empresas hay empleo, y por tanto para organizar los intereses de los trabajadores lo primero que es vital es que las empresas tengan unas cuentas de resultados sanas.

Hemos vivido una etapa muy dura en el sector financiero y por tanto durante mucho tiempo hemos tenido que discutir, adaptarnos y encontrar espacios para que no se perjudicase los intereses de los trabajadores en lo que ha sido la reestructuración bancaria. Este es un sector que no tiene expedientes de regulación en el cambio organizativo mientras que en el entorno del país el tratamiento del cambio en la organización del trabajo se hace con expedientes de regulación de empleo, nosotros luchamos por encontrar un espacio de compromiso y cooperación con las empresas.

Donde podíamos plantear: tu tienes que hacer determinadas cosas y nosotros necesitamos que las cosas no se hagan de forma traumática para los trabajadores, es decir, sin despedir con 45 días y dos años paro, sino que busquemos la manera de hacer formación profesional para que los trabajadores se adapten a las nuevas tecnologías, busquemos la manera para que si al final por efectos de las fusiones hay excedentes habilitar planes de jubilaciones donde los trabajadores que han dedicado sus vidas a las empresas se les reconozca ese esfuerzo.

Es de este tema del que más orgullosa estoy como sindicalista y del que más orgullosa estoy de las Comisiones Obreras del sector financiero, permitiendo que nuestro sector financiero sea uno de los mejores del mundo, permitiendo mejorar la eficiencia y por tanto abaratando muchísimo los servicios para los ciudadanos y lo más importante haciendo que los trabajadores no sufriera unas consecuencias dramáticas en un proceso de cambio que no fue fácil.

¿Y el mayor sinsabor?

Hemos tenido procesos de muy duros en los debates, por ejemplo en el tema de horarios hemos ido encontrando soluciones parciales pero no hemos sido capaces de encontrar una solución definitiva. Las empresas permanentemente quieren ampliar el servicio, dicen que hay que mejorar la flexibilidad, hay que permitir que los ciudadanos tengan acceso al mejor servicio pero claro quieren esa flexibilidad a costa de los trabajadores que están trabajando ya. Por lo tanto no hemos sido capaces de encontrar espacios donde se cree en empleo de manera vigorosa cuando tiene que haber un cambio organizativo de este calibre.

Yo cuento mucho en el sindicato que en una discusión sobre horarios en el año 83 yo tuve una hija prematura, peso un kilo y lo viví de una forma muy culposa porque había habido mucha tensión y realmente se adelantó el parto dos meses fruto de la tensión del debate, sin duda ha sido el tema más conflicto. Mi hija hoy esta haciendo el MIR (risas) y todavía no hemos encontrado una solución.

¿Cómo has vivido la apertura del sindicato a nuevos sectores, hasta crear lo que hoy es Comfia?

Yo no concibo el sindicato fuera de la empresa, el medio natural del sindicato es la empresa y organizar los intereses de los trabajadores en la misma. Creo que hay sectores que nacen a una nueva realidad productiva y que esas actividades estaban antes incorporadas a las empresas. La idea ha sido siempre decir no vale solo con trabajar en el cuadrilátero que conocemos, el mundo es mucho más grande, se han cambiado mucho las estructuras organizativas, se han externalizado servicios de las grandes compañías y el sindicato tiene que estar en esas nuevas realidades para hacer lo mismo que hacen las grandes compañías

El servicio de telemarketing era un servicio que estaba incorporado en las grandes compañías y cuando aparecen nuevas empresas, nuestro objetivo fue crear sindicato y conseguir una estructura de convenio sectorial. Estas empresas son intensivas en mano de obra y tecnología pero se puede modificar de un país a otro sin ninguna dificultad. Por lo que la discusión con las empresas está en

entrevista

cuanto debe mejorar el salario, cuánto la jornada, cuanta conciliación podemos meter.

De igual manera con el convenio de Nuevas Tecnologías, que además ahora estamos en un proceso de conflicto fuerte, las empresas quieren modernizar su estructura. Nosotros queremos desarrollar grupos profesionales amplios pero que haya un desarrollo claro en la cual los trabajadores puedan a través de una rutina y un esfuerzo, dejando bien dibujada la igualdad de oportunidades, crecer económica y profesionalmente en itinerarios previamente convenidos. Ahora ese convenio esta atascado hay un proceso de movilizaciones porque queremos que las empresas escuchen nuestras demandas. Este también es un sector organizado que se va fortaleciendo con afiliación, vamos ganando las elecciones sindicales.

¿Cuál crees que es el papel del sindicato en un mundo que ha cambiado el sistema organizativo del mercado de trabajo y que lo va a seguir cambiando dentro de la economía globalizada en la que vivimos?

Como decía anteriormente, yo solo concibo al sindicato como una estructura dentro de las empresas, por tanto, al final tu modelo organizativo, tus propuestas tienen que estar al servicio de los trabajadores pero teniendo en cuenta en el medio que se desarrollan porque si nosotros hemos aprendido muy bien a nadar pero resulta que hay que volar pues el sindicato tiene que desarrollar alas para que de verdad los trabajadores puedan volar en perfectas condiciones.

Entonces para mí hay una primera cosa que es muy importante, creo que forma parte de los pilares de la organización que es la autonomía sindical, creo que el sindicato tiene que reforzar más, si cabe, su espacio dentro de la sociedad. Nosotros queremos organizar trabajadores que sean religiosos y que no lo sean, trabajadores mayores y jóvenes, con ideología progresista y conservadora, nosotros queremos organizar a todos los trabajadores y por tanto la única forma, de verdad, de poder cumplir esas metas de manera solvente es que el sindicato no sea confesional, el sindicato no debe ser partidario por tanto fundamentalmente deber tener la voluntad social de que los trabaja-

dores sean protagonistas en el país, de que sus condiciones de vida mejoren en todos los sentidos y la única herramienta que es potente para eso, es nuestra libertad, la libertad de poder decidir en cada momento como queremos hacer las cosas.

El segundo tema, que creo es importante para la siguiente etapa, es la reversibilidad de las medidas. Primero yo no quiero dejar ningún testamento, yo estoy haciendo una reflexión de como veo el futuro, y de lo que yo he hecho al frente de la organización. Aunque ahora venís los jóvenes y seguro que tendréis ideas mucho más interesante de las que podamos tener nosotros.

Pero la reversibilidad de las medidas a mi me parece interesante porque nosotros hemos trabajado sobre la cultura de los derechos adquiridos, esto es mío y esto es de esta manera y yo no quiero cambiarlo. En una economía globalizada donde el aparato organizativo de las empresas se modifica mucho, las respuestas que sabíamos no sirven porque han cambiado las preguntas entonces el tener la capacidad de trabajar en prueba y error. Decir vamos a probar una cosa con una duración determinada y sino va bien la podemos cambiar.

<<lo que importa es lo que la gente desea, no lo que nosotros pensamos que es bueno>>

Porque como decía antes lo que importa es lo que la gente desea, no lo que nosotros pensamos que es bueno, y el reto es como conjugar los intereses que son diversos, porque un trabajador que está en edad de jubilarse de lo que se preocupa es de cómo de va a quedar su jubilación, a un trabajador joven le preocupa su futuro profesional si va a tener un trabajo fijo, a las mujeres y a los hombres jóvenes cada vez más les preocupa si pueden tener hijos como los va a criar como van a compatibilizar el trabajo. Y en general a todos los trabajadores les preocupa la calidad de nuestro tiempo libre.

El sindicato tiene dos almas una sería la de la empresa donde nosotros hincamos la raíces como organización y otra que es la territorial. ¿Qué tra-

bajamos desde cada una? **Nosotros queremos gobernar como se organiza nuestras vidas, como se organiza en el centro de trabajo y como se organiza en la sociedad** cuando salgo del centro de trabajo, y hay entraría todo el tema de sanidad, educación, servicios esa parte se debe cubrir más desde el territorio. Porque el sindicato debe ser autónomo pero no apolítico y por tanto debe tener políticas sobre como queremos estas cosas.

¿Cómo has conciliado tú la vida familiar con tu labor como sindicalista y como Secretaria General?

He conciliado mi vida familiar razonablemente bien pero yo he tenido dos relaciones estables antes de la relación que tengo ahora, llevo 19 años con un sindicalista. Para nosotros ha sido un placer compartir la vida y el trabajo, y repartirnos las cargas, digo todo esto porque si solo hablará de mi pareja actual parecería que he tenido mucha suerte y no, hay también he trabajado duro para encontrar un espacio de compromiso.

Creo que la sociedad ha avanzado menos de lo que debería, estamos avanzando en leyes, estamos avanzando en acuerdos, bueno yo he criado cuatro hijos (que como dice mi madre estudian y no se drogan) no me deben nada, nunca he renunciado por mi familia a mi trabajo o a lo que yo creía que eran mis derechos como persona, yo tampoco les debo nada a ellos porque creo que es la responsabilidad de las personas cumplir bien con su tarea en el espacio en el que estén. Puedo decir que tengo una relación exitosa, no diré que mi marido es comprensivo porque sería tanto como decir que la responsabilidad es mía, pero si que tengo el placer de compartir mi vida con una persona que de verdad la compartimos.

¿Y en el sindicato como mujer cómo te has sentido?

No diré que me he sentido discriminada, desde luego en Comfía en absoluto siempre he tenido la consideración y el respeto de los compañeros. No se si hemos sido capaces de tener la misma sensibilidad en le conjunto de la Confederación, yo he sido una mujer de muchos éxitos sindicales porque he dirigido una organización maravillosa porque yo creo que más en los equipos que en los líderes, y



he tenido el privilegio de dirigir una organización donde los cuadros sindicales han tenido una talla extraordinaria. Pero no se, lo vas a dejar en interrogante, no se si a Comfía en el conjunto de la organización le ha sumado o le ha restado que dirijiese una mujer. Esa es una pregunta que conviene que penséis en el futuro.

El abandonar el día a día del sindicato después de tantos años ¿te generará muchos sentimientos?.

Para mi el sindicato ha sido casi más de la mitad de mi vida, porque le he dedicado muchísimas horas a esta organización,. Pero el sindicato no me debe nada a mí, ni yo le debo nada al sindicato. He trabajado muy a gusto, he sufrido y he sido muy feliz. Y creo que la pérdida de un sitio tan importante en mi vida, donde me he sentido muy querida y muy denostada, muy protegida y muy desvalida, va a dejar una sensación de vacío fuerte. Pero tenía claro como se debían hacer las cosas y desde luego no creo en los testamentos políticos.

El sindicato está en un punto maravilloso ganamos las elecciones sindicales en todos los sectores, tenemos la mayoría de convenios cerrados y por tanto la persona que entra, Chema, creo que va a encontrar buenos compañeros que le van a apoyar y a querer como han hecho conmigo. Y que al sindicato y a la persona que lo va a dirigir les va a ir muy bien.

Comfia-CC.OO. intensifica las protestas para reclamar un convenio digno para el sector de las TIC



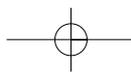
Después del éxito obtenido en las tres concentraciones de delegados y delegadas simultáneas realizadas el pasado 9 de Octubre en Madrid, Barcelona y Zaragoza, en las cuales se congregaron y unieron alzando su voz más de 700 delegados y delegadas, más de 500 delegados y delegadas se han concentrado a las puertas del SIMO para exigir a la patronal del sector de las TIC un cambio de actitud para conseguir un convenio colectivo que suponga una mejora cualitativa en las condiciones de trabajo.

La concentración que tuvo lugar el miércoles día 7 de noviembre a las puertas de IFEMA en Madrid, coincidió con la celebración de la feria del SIMO (Feria Internacional de Informática Multimedia y Comunicaciones), escenario elegido especialmente al ser punto de encuentro de gran parte de los trabajadores y trabajadoras del sector. Feria en la que el sindicato estuvo presente con un stand, concretamente en el Pabellón 4 del SIMO, en la zona dedicada a la Gestión del Conocimiento. Stand desde el cual informamos a los trabajadores del estado actual de la negociación del convenio y se continuó con la campaña de recogida de firmas, que comenzó en los centros de trabajo, que pide a la patronal un cambio de actitud y un giro cualitativo del convenio colectivo.

El sector de las TIC lo forman empresas consultoras de planificación, organización de empresa y contable, empresas de servicios de informática y de estudios de mercado y de la opinión pública. Estas empresas prestan servicio tanto a la propia Administración pública como las principales empresas de diferentes sectores económicos y productivos: banca, ahorro, seguros, industria.

Ante el absoluto estancamiento que sufren las negociaciones del convenio colectivo, la AEC (Asociación española de Consultoría) tiene bloqueada la mesa del convenio desde enero, que afecta a más de 120.000 trabajadores y trabajadoras en todo el estado español. COMFIA-CC.OO se ha visto forzado a comenzar y generalizar las movilizaciones, que de no encontrar una salida dialogada, pueden llegar a una situación de conflicto que podría afectar millones de usuarios.

Desde COMFIA-CCOO se tiene claro cuales son los puntos sobre los que se debe desbloquear la negociación del convenio el establecimiento de una carrera profesional que permita promocionar sin necesidad de cambiar permanentemente de puesto de trabajo, una mayor regulación de los horarios y jornada, la adecuación de los salarios del convenio a los de mercado y la necesidad de establecer mecanismos de control del elevado nivel de subcontratación existente en el sector.



Firmado el Convenio de Ahorro para los años 2007 a 2010

sector a sector

El día 24 de octubre se procedió a la firma del Convenio Colectivo para los años 2007 a 2010, suscrito por ACARL y los sindicatos CC.OO. y CSICA (contando los mismos con el 68,06% de representación).



Este Convenio supone más capacidad adquisitiva a través del Plus Convenio, la Ayuda de Guardería y el Préstamo Vivienda. Un Convenio que nos da más tiempo para vivir a través de la libranza de los Jueves de Navidad, un día adicional de permiso y las medidas de conciliación. Además abre más caminos para avanzar en materia de Igualdad y Formación.

Más tiempo para vivir

- Un Convenio de vanguardia en la extensión y profundidad con la que desarrolla la Ley de Igualdad, mejorando los permisos. Y posibilitando excedencias por razones familiares y formativas.
- Se sigue avanzando con la libranza de los jueves de Navidad y la ampliación de un día de permiso.

Más capacidad adquisitiva

- Incremento en más de un punto sobre IPC el nivel salarial con la adición de un cuarto de paga

al Plus Convenio y la subida de su parte lineal.

- Un Convenio que incrementa las ayudas de formación, con especial mención al 53% de subida de la Ayuda de Guardería, que pasa de 556€ a 850€ en 2010.
- Importante incremento en un 60% de la cuantía mínima del préstamo vivienda, que pasa de 117.000€ a 186.000€, además de reducir la cuota al situar en 35 años el plazo de amortización.

Más caminos para avanzar

- Aumento de la protección contra la violencia de género a través del derecho preferente a reserva de puesto y cobertura de vacantes, la justificación de ausencias o faltas de puntualidad y el derecho a reducción de jornada.
- Creación de una Comisión Sectorial sobre Igualdad para seguir avanzando en esta materia.
- Un Convenio que consagra la obligación de las Cajas de negociar la aplicación de lo relativo a la aplicación de los horarios singulares que el Convenio estableció en 1992, evitando la discrecionalidad en esta materia que se había producido en algunas cajas.

Protestas por la marcha del Convenio Colectivo de BBK

Las protestas son la continuación de las iniciadas el 13 de setiembre y tienen como origen la política de empleo convertida por la dirección de BBK en un chantaje a los sindicatos en las negociaciones del Convenio Colectivo.

31-10-2007 - Hoy día 31 de octubre, los sindicatos de BBK hemos convocado concentraciones de protesta ante las sedes de la Caja en todas las capitales de provincia en las que tiene presencia. Esta política está suponiendo la no conversión en indefinidos de los contratos en prácticas a su finalización (dos años) a la que en los últimos días se ha añadido el despido de las personas con contrato eventual más antiguos (más de dos años). La pretensión de BBK con esta política no es otra que chantajear a los sindicatos en la negociación del Convenio, abierta hace más de 20 meses, y en la que la empresa no ha respondido a ninguno de los intentos de acercamiento de posiciones realizado por los sindicatos.

Precisamente, la situación del convenio es otro de los motivos de la protesta. Y, especialmente, el incumplimiento del mismo por parte de BBK en todo lo referente a las condiciones salariales y profesionales en los nuevos nombramientos de directores y directoras de las sucursales. La Caja, aparte de los importantes recortes que plantea en los contenidos del convenio pretende debilitar su función reguladora de las condiciones laborales de la plantilla.

Los sindicatos creemos que se está intentando aplicar en BBK una receta poco acorde con la realidad empresarial de la misma con el compromiso demostrado por la plantilla en la consecución de los objetivos del plan director (cumplidos con un año de antelación), con los ratios punteros del sistema financiero que mantiene la Caja y con las necesidades reales de la entidad en momentos como los actuales que exigen plantillas comprometidas, motivadas y competitivas, valores que la actitud de la dirección deteriora día a día.



Firmado el Plan de Igualdad en el Banco Santander



Inés Romero Duarte

Secretaria de la Mujer

Banco Santander

Sección Sindical de Comfia-CCOO en Madrid

El pasado 8 de octubre, los Sindicatos CCOO, UGT y FITC hemos firmado con la Empresa el **Plan de Igualdad en el Santander**.

La Ley de Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, con su publicación oficial el día 23 de marzo, ha abierto una nueva época en España, instaurando la obligatoriedad de la implantación de Planes de Igualdad en empresas con plantilla superior a 250 personas. El Banco Santander, aunque no estaba obligado hasta 2010, nos planteó a los sindicatos su voluntad de desarrollar un Plan de Igualdad.

Nuestro Plan de Igualdad fija como objetivos a conseguir, entre otros, **la promoción y defensa del principio de igualdad entre hombres y mujeres; la prevención del acoso sexual y de la discriminación por razón de sexo, y el establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral.**

Para ello concreta medidas en materia de **selección y contratación de personal** (garantía de igualdad de trato en el acceso, ofertas no sexistas, cuidado del lenguaje y las imágenes no estereotipadas), **promoción** (ascensos por pruebas objetivas, formación de mandos intermedios en materia de Igualdad, medidas para aumentar el número de mujeres en los niveles o áreas donde están menos representadas), y **formación** (fomento de la participación de las mujeres, formación específica para mujeres en habilidades directivas, reciclaje profesional para mujeres en excedencia por maternidad).

- Ampliación de las **medidas de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar** recogidas en el acuerdo de mayo de 2005.

- **Vale de Guardería de 803 Euros anuales.**
- **Hipoteca Cero:** con la posibilidad de suspender el pago de las cuotas de préstamo hipotecario durante el primer año de excedencia por maternidad.
- **Derecho de la trabajadora o el trabajador de hacer efectiva la conciliación,** mediante la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo por acuerdo con la Empresa.
- Medidas de **prevención y tratamiento del Acoso Sexual y por razón de sexo,** estableciendo un protocolo específico de actuación.
- Creación de la **Comisión de Igualdad,** para **evaluar el desarrollo del Plan y proponer la implantación de medidas que mejoren la situación de las mujeres en la Empresa.**

Éste es el primer Plan de Igualdad que se firma en Banca, y **Comfia-CCOO** lo valora muy positivamente al recoger las medidas más importantes que nuestro Sindicato había planteado.

La sociedad española mantiene aún la cultura patriarcal, las mujeres siguen teniendo las peores condiciones laborales, siguen ocupándose, mayoritariamente, del cuidado del hogar y de la familia; todavía sólo un treinta y tantos por ciento de las mujeres ejercen una profesión fuera de casa. Por ello vemos este Plan de Igualdad como un logro indiscutible. Es el primer paso para poder comenzar a trabajar y convivir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Comfia-CCOO garantizará que la aplicación del Plan consigue alcanzar los objetivos planteados, en definitiva, mejorar la situación de las mujeres en el Santander.



ACUERDO COMFIA-MADRID/ QUIERO UN JAMÓN

COMFIA. MADRID ha firmado un acuerdo de colaboración con el comercio virtual QUIEROUNJAMÓN, portal comercial especializado en la venta de productos gourmets de alta calidad.

La oferta de la que podrán disfrutar los afiliados de COMFIA-MADRID consiste en un 10% por ciento de descuento sobre el precio final del pedido, para pedidos superiores a 60 euros.

La compra que se realiza a través de la página web www.quierounjamon.com, dándose de alta en la misma e indicando a la hora de realizar el pedido el código de descuento.

Para obtener el código de descuento los afiliados deberán ponerse en contacto con el sindicato en el 91 536 51 63 y allí se les facilitará dicho código.



Previa presentación del carnet de CC.OO. disfrutaremos de las siguientes ventajas:

DESCUENTOS:

Se aplicará un descuento del 10 % por la compra de libros en cualquier sección (informática, literatura, música, medicina, arquitectura, ensayo, etc).

En la adquisición de textos escolares se aplicará un 12%, con la posibilidad de pago aplazado y sin recargo.

Direcciones librerías:

www.casadellibro.com

Gran Vía, 29 28013-Madrid
Tf:91 521 21 13 Fax:91 522 77 58

Maestro Victoria, 3 28013-Madrid
Tf: 91 521 48 98 Fax:91 521 9181

Alcalá, 96 28009 - Madrid
Tf: 91 432 26 10 Fax: 91 578 19 90

10%

¿Qué debo hacer cuando acaba la relación laboral? el finiquito

Cuando se produce una extinción de contrato, bien sea porque despiden al trabajador, porque finaliza la obra para la cual fue contratado, por mutuo acuerdo de las partes, por jubilación, etc., el empresario debe entregar al trabajador los siguientes documentos:

1. Una carta o documento con la que el trabajador pueda acreditar la extinción de su relación laboral, en la que se hará constar la causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo.
2. Una propuesta de liquidación de las cantidades que le adeuden, es decir, el cálculo de los salarios pendientes y la parte proporcional de las pagas extraordinarias y de las vacaciones no disfrutadas.
3. El certificado de empresa, en el que aparecerá la cotización de los últimos 6 meses trabajados, salvo que en los últimos seis meses no se hubiese trabajado en la misma empresa.
4. Copia de los documentos oficiales de cotización correspondientes a los últimos 180 días cotizados, sólo en el supuesto de que la empresa no estuviera integrada en el Sistema RED.

Habitualmente, cuando se extingue una relación laboral, muchas empresas presentan al trabajador el denominado "recibo de saldo y finiquito". Aunque su contenido puede ser variable, el texto que suele aparecer recoge algo así como lo siguiente; "He recibido la cantidad de -----€, correspondientes al contrato ----- en concepto de saldo y finiquito al cesar mi relación laboral. Sírvase este documento como saldo y finiquito y, por la presente, me comprometo a nada más pedir ni reclamar. Recibí."

Existe un riesgo importante en la firma de este documento en lo relativo al aspecto en el que las partes manifiestan no deberse nada entre sí y a la renuncia que expresamos a toda acción de reclamación, especialmente si es el empresario el que ha extinguido nuestra relación laboral y el que insiste en su firma.

Aunque, como decíamos, la presentación a la firma del trabajador del "recibo de saldo y finiquito" es una práctica habitual por parte de las empresas, su firma **NO ES OBLIGATORIA** para nin-

guna de las partes. No obstante, son muchas las empresas que insisten en su rúbrica, especialmente si tenemos en cuenta que la manifestación firmada por el trabajador acerca de que no tiene más que reclamar al empresario supone no poder percibir cantidad alguna, aunque incluso no se le hubiera abonado.

Desde COMFIA-CC.OO. Madrid siempre hemos mantenido que la firma del llamado "finiquito" es mejor no realizarla ni tan siquiera con el añadido "no conforme", al menos, hasta que tengamos garantías de qué es lo que estamos firmando.

Por lo tanto **NO HAY QUE FIRMAR NUNCA EL FINIQUITO**, siempre que no estés conforme, tengas dudas o vayas a realizar una reclamación.

En ocasiones, hay empresas que nos informan sobre lo inadecuado que puede resultarnos no firmar un finiquito porque, si no lo hacemos, no nos harán entrega de la documentación necesaria para aquellos casos donde se pueda percibir la prestación por desempleo. En este caso hay que saber que la no entrega por parte del empresario de los documentos necesarios para tramitar esta prestación se considera una infracción grave. En este caso, informaremos a la empresa de nuestra intención de acudir a la Inspección de Trabajo para tramitar una denuncia por la negativa de la empresa a entregarnos esta documentación y, aportaremos al INEM, el contrato, las nóminas y aquella documentación que obre en nuestro poder, incluida la denuncia a la Inspección, para que explique los motivos de su negativa.

No olvidemos por un instante que la empresa, entregándonos la documentación señalada al principio de este texto, no hace más que lo que debe y que no nos están "haciendo un favor" ya que, entre otras cosas, cotizamos mensualmente para el desempleo aportando a las arcas de la Seguridad Social.

Asimismo se considera falta grave el hecho de que un trabajador solicite la presencia de un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal en la firma del recibo de finiquito y el empresario no permita su presencia.