

## Más de trescientos delegados y delegadas de CC.OO. se concentran en INDRA para exigir un protocolo de fusión

El jueves 21 de junio, en la sede de INDRA, COMFIA-CC.OO convocó a sus delegados y delegadas a concentrarse para exigir la negociación de un protocolo de fusión que garantice el empleo y las condiciones de trabajo. Coincidiendo con la celebración de la Junta de Accionistas en la que se aprobó la fusión por absorción de INDRA con AZERTIA, BMB y SOLUZIONE, junta de accionista en la que intervino Francisco López Secretario General de Comfia-CC.OO. Madrid.



Sigue en página 4

## El Convenio de Oficinas y Despachos de Madrid rebaja la jornada laboral por primera vez desde 1.992

El día 18 de junio fue firmado el Convenio de Oficinas y Despachos de Madrid, con una subida salarial del 2,5% manteniendo la cláusula de revisión actual del convenio, una reducción de 10 horas de jornada anual y la inclusión de los derechos recogidos en la Ley de Igualdad.

Sigue en página 8



## Firmado el Convenio Colectivo de Banca

El pasado día 21 de junio se firmó el acuerdo del XXI Convenio Colectivo de Banca por parte de COMFIA-CC.OO. (49,52%), FES-UGT (31,06%) y FESIBAC-CCG (12,23%) que suman el 92,81 por ciento de la representación sindical.

Sigue en página 9



Marino Pascual, de 58 años, es delegado de CC.OO. del Colegio Notarial de Madrid desde las primeras elecciones sindicales de 1978 y lleva trabajando allí desde 1974. En enero 2007 es despedido mediante el pretexto de que ha cometido una falta muy grave, manipular recibos de taxi. CC.OO. llevo a acabo un fuerte proceso de movilizaciones convencidos de la inocencia de su delegado. Cinco meses después el Juzgado de lo Social de Madrid reconoce la improcedencia de su despido.

Sigue en página 6

suplemento Madrid Sindical número 115



# La ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres **paso a paso**



El pasado 22 de marzo entró en vigor la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres que introduce importantes modificaciones en la legislación existente. Desde Comfia-CCOO Madrid se cree que con esta nueva Ley se da un paso adelante para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres, pero no se debe olvidar que hay que seguir avanzando para garantizar que el impulso de esta nueva Ley alcance la meta deseada.

A continuación se ofrece un breve esquema con los principales cambios al Estatuto de los Trabajadores que recoge la Ley, esperando que sean de utilidad para todas las personas afiliadas a Comfia.

## Flexibilidad Horaria. Art. 34.8

- **Derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada** de trabajo para compatibilizar vida familiar y laboral, en los términos que establezca la negociación colectiva, o el acuerdo a que llegue con el empresario.

## Permisos retribuidos Art. 37.3

- Se crea un nuevo **permiso remunerado de 2 días**, por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario.

## Lactancia. Art. 37.4

- Se **incrementa proporcionalmente** el permiso para los **partos múltiples**.
- Se puede **acumular en jornadas completas**, en los términos que establezca el Convenio Colectivo o acuerdos de empresa o bien pactarlo con la empresa, siempre respetando lo marcado en el Convenio.

## Reducción de jornada. Art. 37.5

- Modificación de la jornada mínima que se podrá reducir a **1/8** y máxima 1/2 de la jornada, con la reducción proporcional del sueldo y ampliación de la edad del menor a **8 años**.

**Vacaciones. Art.38.3**

Derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta cuando coincidan con la suspensión por maternidad, lactancia, o paternidad aunque haya **terminado el año natural** al que corresponden.

**Excedencias Voluntarias Art.46.2**

- Antigüedad mínima para excedencia voluntaria 1 Año. Pudiéndose pedir por un tiempo **mínimo 4 meses** y no mayor a cinco años

**Excedencia por cuidado de familiares e hijos. Art.46.3**

- Excedencia hasta **tres años** para cuidado de menores.
- 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 de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- Excedencia hasta **dos años para cuidado** de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- Posibilidad de disfrutarla de manera **fraccionada**.

**Permiso de maternidad. (Suspensión del contrato por maternidad). Art. 48.4 y 5.**

Nuevos supuestos:

- Ampliación de la duración de la suspensión en **dos semanas más** en caso de nacimiento, adopción, o acogimiento de menor discapacitado.
- En caso de **fallecimiento de la madre**, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado, el otro progenitor o progenitora podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del periodo de suspensión y sin que se descuente la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.
- No reducción del periodo (16 semanas) en caso de fallecimiento del hijo.
- **Ampliación del periodo** de permiso para casos de partos prematuros con falta de peso o neonatos con problemas clínicos que precisen hospitalización después del parto superior a 7 días, las 16 semanas se ampliarán en tantos

días como el nacido se encuentre ingresado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

- El progenitor o progenitora que esté disfrutando el permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, **continuará disfrutándolo** aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de **incapacidad temporal**.

**Permiso de paternidad (Suspensión del contrato por paternidad). Art. 48 bis**

- **13 días ininterrumpidos** en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
- En el supuesto de parto, le corresponde en **exclusiva** al otro u otra progenitora.
- En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a **uno sólo de ellos**.

Además se mantiene el permiso retribuido de 2 días por nacimiento de hijo/a

**Nulidad del despido. Art. 53.**

- Se **amplía la nulidad** del despido al período en el que la trabajadora tenga **suspendido el contrato** por riesgo durante la lactancia, enfermedades causadas por el embarazo o parto.
- Será nulo el despido de las trabajadoras **víctimas de violencia de género** por hacer uso de cualquiera de sus derechos.

**Riesgo durante el embarazo**

- La prestación será del **100% de la base reguladora** del mes anterior y conforme a la base de contingencias profesionales.

**Riesgo durante la lactancia natural**

- Suspensión del contrato en los mismos términos y condiciones que el riesgo durante el embarazo. Prestación del 100% de la base reguladora del mes anterior.

**Planes de Igualdad. Art.85.1 y 2**

- Deber de **negociar medidas** dirigidas a promover la Igualdad de Oportunidades en las empresas.
- Deber de **negociar Planes de Igualdad** en empresas de más de **250** trabajadoras/es.

## Más de trescientos delegados y delegadas de CC.OO. se concentran en **INDRA** para exigir un protocolo de fusión

El jueves 21 de junio, en la sede de INDRA, COMFIA-CC.OO convocó a sus delegados y delegadas a concentrarse para exigir la negociación de un protocolo de fusión que garantice el empleo y las condiciones de trabajo. Coincidiendo con la celebración de la Junta de Accionistas en la que se aprobó la fusión por absorción de INDRA con AZERTIA, BMB y SOLUZIONA, junta de accionista en la que intervino Francisco López Secretario General de Comfia-CC.OO. Madrid.



Desde que el año pasado INDRA, principal empresa española de tecnologías de la información, anunció la compra de SOLUZIONA a Unión Fenosa, y de AZERTIA a Iberdrola, COMFIA-CC.OO. ha venido reclamando a las tres empresas la necesidad de negociar un protocolo de integración que garantice el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales de ambas plantillas.

Sin embargo, ninguna de las tres empresas está abierta a adquirir compromisos relativos a los trabajadores y trabajadoras en la operación, y mientras tanto la integración efectiva de las compañías se encuentra ya en marcha, realizándose completamente a espaldas de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes, sin informar siquiera de los cambios. Mientras, en SOLUZIONA y AZERTIA se ha paralizado cualquier tipo de negociación con los sindicatos debido a la compra.

La noticia de que la integración, que con toda pro-

habilidad se realizará el próximo 1 de octubre y que agrupará a más de 20.000 trabajadores y trabajadoras, va a ser seguida de una segregación de nuevo en cuatro empresas ha suscitado enorme preocupación en nuestro sindicato y entre los trabajadores y trabajadoras, ya que estas compañías parecen creadas para ofrecer peores salarios, condiciones laborales y perspectivas profesionales que la matriz. Por otro lado, la negativa de negociar de la empresa llevaría a que las plantillas afectadas se encuentren en el momento crítico de la segregación sin representación sindical y por tanto en una situación de clara desprotección.

COMFIA-CC.OO. critica la práctica habitual de INDRA en procesos de compras anteriores de empresas, en los cuales, en vez de mantener las condiciones laborales existentes de los trabajadores y trabajadoras, fuerza la renuncia individual de las mismas. Ante esta situación, COMFIA-CC.OO. ha alertado a los trabajadores y trabajadoras de AZERTIA, SOLUZIONA y BMB, y propone la apertura de negociaciones con el objeto de alcanzar un protocolo de fusión que garantice las condiciones actuales hasta la posterior negociación de la unificación de condiciones de trabajo.

Así mismo, COMFIA-CC.OO. quiere que se garantice el mantenimiento del empleo, dada la preocupación de los trabajadores y trabajadoras debido a las duplicidades de puestos de trabajo o funciones que puedan generarse.

# área de prejubilados

## Calendario de Actividades 3er. cuatrimestre 2007

- **11/09** Eje Financiero (Banco España y 2ª visita Palacio de la Bolsa)
- **15/09** Colmenar de Oreja, Chinchón. Día de Cuevas y Mesones. (Fin de Semana)
- **25-26/09** Almazán, Soria, Burgo de Osma
- **16/10** Asamblea Anual del Área de Prejubilados
- **23-25/10** Salida de la Hoja: Liébana, Potes, Fuente Dé, Cueva El Soplao....
- **5-12/11** Salida al Extranjero: Viaje a Egipto
- **Noviembre** Paseos por Madrid –Leyendas del Viejo Madrid
- **11/12** Museo/Paseo por Madrid

Este Calendario podrá sufrir alguna modificación por necesidades organizativas.

**Este Área de Prejubilados se mantiene sensibilizada en temas sociales y sindicales.**

**Participaremos con nuestro apoyo, en actos al respecto.**

### Sistema habitual de reserva y pago:

- 1º Llamar Tfo. Comfia 91.536.51.63/4 y hacer la reserva de plaza
- 2º Ingresar 0075-0446-47-0600151753 Fed. Serv. Finc..y Adm.CCOO Comfia. Poner concepto y afiliado expresamente indicados.
- 3º Enviar Fax del ingreso al 91.536.51.67. ó correo electrónico a: [rmartin@comfia.ccoo.es](mailto:rmartin@comfia.ccoo.es)  
(Rosa de Comfia)

Los pagos han de estar efectuados **15 días** antes. Caso contrario, supliríamos con lista de espera.

Móvil de Antonio Zurdo 646.68.68.22 para casos de urgencia.

### MIRADOR DE LLERENA (Llerena-Badajoz)

Entrar en la Hospedería Mirador de Llerena es adentrarse en la historia de principios del S.XX en Extremadura; época en la que se construye este emblemático Palacio destacado en el núcleo arquitectónico de la localidad de Llerena.

### CONVENTUAL DE ALCÁNTARA (Alcántara-Cáceres)

Entrar en la Hospedería Conventual de Alcántara es adentrarse en la historia de finales del s. XV en Extremadura. En esta época se construye el Convento de San Bartolomé del que tomó posesión la orden de San Francisco y donde posteriormente se instala una fábrica de harina.

### PARQUE DE MONFRAGÜE(Torrejón el Rubio-Cáceres)

La Hospedería Parque de Monfragüe se encuentra situada en el centro del triángulo formado por las monumentales ciudades de Cáceres, Plasencia y Trujillo, y en medio de la dehesa extremeña, a las puertas del Parque Natural de Monfragüe (próximo Parque Nacional)



### TARIFA ESPECIAL CC.00 AÑO 2007

Vigencia :desde 20 junio 07 al 31 diciembre de 07  
No aplicable en puentes nacionales ni regionales

### TARIFA ESPECIAL EN ALOJAMIENTO Y DESAYUNO

**80€+7%IVA**  
**Habitación Dbl Estándar**

Contacto:

[Comercial@hospederiasdeextremadura.es](mailto:Comercial@hospederiasdeextremadura.es)  
[www.hospederiasdeextremadura.es](http://www.hospederiasdeextremadura.es)

## <<He optado por la readmisión>>



Marino Pascual, de 58 años, es delegado de CC.OO. del Colegio Notarial de Madrid desde las primeras elecciones sindicales de 1978 y lleva trabajando allí desde 1974. En enero 2007 es despedido mediante el pretexto de que ha cometido una falta muy grave, manipular recibos de taxi. CC.OO. llevo a cabo un fuerte proceso de movilizaciones convencidos de la inocencia de su delegado. Cinco meses después el Juzgado de lo Social de Madrid reconoce la improcedencia de su despido

### ¿Cómo ha sido tu trabajo sindical en el Colegio Notarial de Madrid?

Mi trabajo sindical nunca estuvo exento de complicaciones, pese al derecho que tenía por ser miembro del comité de empresa y el secretario del comité de seguridad y salud. Constantemente mi responsable más inmediata siempre que yo pedía permiso para realizar mi trabajo sindical me obligaba a tener que acceder al jefe superior para discutir con él la realización de mi trabajo sindical.

Además siempre he sido prudente porque de las 30 horas que me correspondían que ya son insuficientes para todas mis tareas nunca he llegado a utilizar más del 50 por ciento de las horas durante mi trabajo el resto siempre lo he puesto de mis ratos de ocio.

### ¿Desde cuándo eres delegado?

Desde las primeras elecciones democráticas, en 1978. Aunque en diferentes empresas, ya que el Colegio Notarial de Madrid surge en 2001 de diferentes fusiones de Colegios profesionales.

### ¿Cuándo se te comunicó el despido?

Se comunica en febrero, y la cusa que adducen es un despido disciplinario por manipulación de vales de taxi, en concreto de redondear los céntimos de los importes por un total del 90 euros durante el año 2006.

### ¿Habías sido sancionado anteriormente alguna vez?

**No nunca he sido sancionado en los 34 años que llevo, nunca he recibido ninguna sanción ni amonestación.** El único problema que he tenido es un intento de sanción sindical y amenaza de despido en el año 96. Se me acusaba de falso testimonio porque acudí al juicio de despido de un compañero y se retiró porque era una acusación falsa.

### Tu siempre has mantenido tu inocencia sobre las acusaciones que hacía la empresa ¿a qué crees que se debe este despido?

Yo creo que hay un asunto sindical porque ejercía ciertos derechos que eran inevitables en nuestra

empresa existen unas condiciones muy desiguales en donde hay un grupo de personas que ganan el doble que el resto. Es decir hay unas desigualdades muy grandes que siempre intenté modificar y es no sentaba muy bien.

Además hace tres años o así la empresa hace una propuesta en la que plantea que tienen que congelar el salario a tres personas, entre ellas al Director Gerente, si queremos que al resto nos suban el IPC. Después de una asamblea muy tensa donde el Director Gerente se enfrenta a mi, ya que yo defiendo la postura de que no queremos que se congele a nadie pero es una propuesta que hace la empresa y que por tres personas nosotros no podemos impedir que se suba el salario al resto de trabajadores ...pues desde entonces se me responsabiliza a mi y a comisiones que estamos en contra de que se suba a los jefes.... Entonces pues por parte de este señor yo intuyo que hay una cierta persecución hacia mí.

#### Además tú tuviste un accidente laboral.....

Sufí un accidente muy grave en el 2001, así fue declarado por la Inspección de Trabajo. La empresa tenía un montacargas que no contaba, según el inspector, con el permiso de industria para que funcionase. Este montacargas abría la puerta estuviese la plataforma o no estuviese, siempre se abría.

Nosotros denunciarnos que alguien podía tener un accidente. La empresa estuvo dando largas y no haciendo caso a nuestras advertencias. Hasta que un día me tocó a mí. Interpuse denuncia a la Inspección, que levanto acta y una sanción de 6000 euros que la empresa tiene recurrida.

#### Y llegas al Juicio el 17 de mayo, el cual ganas ¿Qué dice la sentencia?

La sentencia dice que las pruebas periciales han demostrado que no se puede afirmar que yo he manipulado los recibos y que tampoco se puede demostrar que los recibos sean míos porque no soy el único trabajador que pasa recibos.

Algo también muy interesante desde el punto de vista sindical que dice la sentencia es que el despido es el último recurso que tiene una empresa,

porque es una sanción muy trascendente y que es desproporcionada la sanción impuesta. Ya que dice que las sanciones tienen que ser proporcionales a las faltas cometidas. Con todo esto la juez declara el despido improcedente

#### Ante la improcedencia del despido como representante sindical tu puedes optar o por la readmisión o la indemnización, ¿Qué has decidido hacer?

He optado por la reincorporación sabiendo de todas las dificultades que se me van a poner, pero como representante legal creo que tengo la responsabilidad de seguir, fundamentalmente han sido razones más colectivas que personales.

Pero el colegio notarial ya ha anunciado el recurso a la sentencia y creo que van a agotar todas posibilidades jurídicas que tengan.

#### ¿Cuál ha sido el apoyo del Comfia-CC.00. en este proceso?

El sindicato desde el primer momento hizo un análisis correcto. Independientemente de la acusación formal, había persecución sindical...porque es la realidad ....y yo a nivel personal estoy enormemente agradecido de la solidaridad de todos los compañeros.



## Firmado el **Convenio de Oficinas y Despachos** de Madrid que rebaja la jornada laboral por primera vez desde 1.992

El día 18 de junio fue firmado el Convenio de Oficinas y Despachos de Madrid, con una subida salarial del 2,5% manteniendo la cláusula de revisión actual del convenio, una reducción de 10 horas de jornada anual y la inclusión de los derechos recogidos en la Ley de Igualdad.



El día 18 de junio se firmó el acuerdo sobre el Convenio de Oficinas y Despachos de Madrid por COMFIA-CCOO y UGT como representantes sindicales y por las patronales del sector ADESEMA, ASOFREDA, ASEDIE y la Asociación empresarial de oficinas y despachos, que tendrá una vigencia de un año, finalizando por tanto el 31 de diciembre del 2007.

Se ha firmado una subida salarial del 2,50% manteniendo la cláusula de revisión actual del convenio, con lo que ante una desviación superior del IPC al final del 2007, los salarios deberán ser revisados y actualizados.

Se realiza una revisión de la jornada anual, reduciéndose en 10 horas, con lo que se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1775 horas, frente a las 1785 del Convenio del año 2006.

En el texto del convenio se incluyen, además, nuevos derechos emanados de la Ley de Igualdad como son:

- Permisos retribuidos: Tres días de en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
- Lactancia: Duración del permiso incrementado en casos de parto múltiple. Acumulación de la hora de lactancia en 15 días laborables de permiso retribuido.
- Reducción de jornada: Ampliación de la edad del menor a 8 años. Jornada mínima a reducir de 1/8.
- Excedencias: Tiempo mínimo 4 meses y no mayor a cinco años.
- Excedencia por cuidado de familiares e hijos: Posibilidad de disfrutarla de manera fraccionada. Hasta dos años para cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad
- Permiso de maternidad. (Suspensión por maternidad): Suspensión para el padre en caso de fallecimiento de la madre. No reducción del periodo (16 semanas) en caso de fallecimiento del hijo. Ampliación del periodo para casos de neonatos que requieran hospitalización.
- Permiso de paternidad (Suspensión por paternidad): 13 días en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Además de los 3 días por nacimiento de hijo/a. Además se adquiere el compromiso por parte de la patronal, de sentarse con los sindicatos en la Comisión creada el año pasado, que continuará discutiendo y trabajando sobre los contenidos del convenio en cuanto a categorías, salarios, jornada, formación, conciliación, etc. con el objetivo de dar un profundo cambio a un convenio que afecta a miles de trabajadores y trabajadoras de la Comunidad de Madrid.

La Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO de Madrid (COMFIA-CCOO) valora muy positivamente este nuevo Convenio por los avances del mismo y espera que la Comisión Paritaria consiga a lo largo del período próximo realizar la tan esperada reforma del Convenio.



# COMFIA-CC.OO.

## firma un acuerdo con la dirección de American Express

La sección sindical de CC.OO. de American Express ha firmado con la dirección de la empresa un acuerdo marco de subida salarial y jornada laboral para el 2007 que supone, en algunos aspectos, una mejora notoria con respecto al sector.

De entre las diferentes mejoras cabe destacar una subida salarial del **3% sobre todos los conceptos** incluyendo una cláusula de revisión sobre el IPC a Enero del 2007, dicha subida del **3%** también se aplica sobre la **ayuda de comidas** (Tickets Restaurant), esto supone una revalorización anual del valor facial del ticket, que queda sujeto a la negociación colectiva.

En lo que respecta a la jornada de trabajo anual se acuerda una reducción de **10 horas**. Reseñar de manera importante que en la distribución de esa jornada la sección sindical de CC.OO. va a jugar un papel relevante, debido a que en este mismo acuerdo se han firmado los horarios genéricos de la empresa para los cuales, en caso de cualquier tipo modificación se ha creado una comisión de seguimiento entre CC.OO. y la dirección de la empresa que obliga a acordar dichas modificaciones.

El acuerdo plantea diferentes comisiones mixtas

entre CC.OO. y la dirección de American Express para acordar cuestiones como un **Plan de igualdad** (dando aplicación a la ley) y un **plan de pensiones**, sin olvidarnos del compromiso de la patronal que para **Enero del 2008 CC.OO. se sentará junto con la Dirección a negociar un convenio propio del grupo de empresas de American Express.**

En el apartado de beneficios sociales se ha conseguido incluir un permiso retribuido de **8 horas anuales para asistir a tutorías de los hijos en edad escolar, para la atención de trámites relativos a familiares en situación de dependencia del empleado o para el cuidado de hijos menores de 8 años cuando éstos precisen cuidado en el domicilio por prescripción médica.**

Este permiso supone un avance, no solo porque comienza a desarrollarse la ley de dependencia, sino que además la posibilidad de emplearlo en las tutorías escolares para los hijos da un nuevo enfoque a la conciliación de la vida personal y laboral en la que la educación de nuestros hijos también importa.

Este es el tercer acuerdo que firma esta sección sindical, cuya elección cumplirá un año en Julio.

## Firmado el Convenio Colectivo de Banca

El pasado día 21 de junio se firmó el acuerdo del XXI Convenio Colectivo de Banca por parte de COMFIA-CC.OO. (49,52%), FES-UGT (31,06%) y FESIBAC-CCG (12,23%) que suman el 92,81 por ciento de la representación sindical.

Los contenidos más relevantes del Convenio son los incrementos salariales, que se sitúan en el 2,75 por ciento para el 2007 con cláusula de actualización del IPC a uno de enero de 2008 y el 2 por ciento con cláusula de IPC, con efecto retroactivos desde el uno de enero, para el 2008, 2009 y 2010. Muy relevante será la percepción de un cuarto de paga más al año, desde el 2007, que se cobrará anualmente como participación de los trabajadores en los incrementos de productividad.

También se incorporan al convenio mejoras sociales como la suscripción de una póliza de seguros de 6000 euros en concepto de viudedad para los

trabajadores en activo, la mejora de los créditos vivienda y se la incorporación de la Ley de Igualdad al Convenio Colectivo.

Por último, se regula la utilización del correo electrónico por parte de los sindicatos en sus comunicaciones con los trabajadores, derecho reconocido en sentencia del Tribunal Constitucional.

En suma, un Convenio Colectivo con amplios contenidos y un importante incremento salarial que recoge el aumento de la productividad en el sector y lo relaciona con la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas.

El contenido de este Convenio no agota, ni cierra, la negociación colectiva porque está continuará en las empresas en temas tan importantes como la jornada, el horario y los sábados libres o como el desarrollo profesional y las retribuciones complementarias.

# Los clientes de **Caja Madrid** sin servicio de atención telefónica

Más del 90 % de la plantilla secunda la huelga convocada por CC.OO.



**El viernes 22 de junio la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. convocó huelga en la plataforma telefónica que presta servicio a los clientes de Caja Madrid a través de la empresa IBERPHONE.**

Las razones de la convocatoria de huelga obedecen a los reiterados incumplimientos por parte de la empresa de acuerdos suscritos con la representación sindical, así como la intransigencia patronal para atender las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras y la mejora de sus condiciones de trabajo.

En el año 2001, CC.OO. suscribió un acuerdo con IBERPHONE para que, transcurrido un plazo de doce meses desde su incorporación, a los trabajadores y trabajadoras adscritos al departamento de HOMEBANKING, que presta servicio a los clientes de Caja Madrid, se les reconociese la categoría de Ayudante de Sistemas. La empresa ha incumplido sistemáticamente dicho acuerdo, teniendo los trabajadores y trabajadoras que recurrir a la vía judicial para reclamar su derecho.

De igual forma CC.OO. viene reclamando la reclasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras de la "oficina telefónica", que también presta servicios para los clientes de Caja Madrid. La Dirección de IBERPHONE se niega de forma reite-

rada a atender las justas pretensiones de los trabajadores y trabajadoras que ha venido realizando el sindicato. Por otro lado, CC.OO. reclama una mejora salarial para todos los trabajadores y trabajadoras de la plataforma telefónica de 60 € mensuales.

La Dirección de la empresa alude a la alta tasa de absentismo. Esto es cierto, pero para CC.OO. el alto nivel de absentismo está directamente relacionado con la sobrecarga de trabajo, con las situaciones de estrés que origina una actividad como la del teleoperador o teleoperadora que durante toda la jornada de trabajo atiende ininterrumpidamente el servicio de atención telefónica de Caja Madrid. Es decir por unas condiciones de trabajo que afectan directamente a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Lo que ha colmado la paciencia de los trabajadores y trabajadoras es el bloqueo que IBERPHONE está realizando para que algunas personas puedan incorporarse a trabajar a otras empresas que ofrecen mejores condiciones salariales y de trabajo.

Caja Madrid, que es la directamente responsable de la externalización del servicio de atención telefónica a sus clientes, tiene que ser consciente de las condiciones de trabajo que tienen los trabajadores y trabajadoras, y exigir a la empresa subcontratista la mejora de las mismas.

## COMFIA-CC.OO. se concentra por los derechos de los trabajadores subcontratados en el Banco Popular

Más de 200 de delegados y delegadas de CC.OO. se concentraron el pasado 5 de junio, en el centro de trabajo de Luca de Tena del Banco Popular, para protestar por el incumplimiento de las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas que prestan servicios en esta entidad.

Estos trabajadores pertenecientes en su mayoría a empresas del sector de las tecnologías de la información y la comunicación, y que se rigen por el convenio de planificación y consultorías vienen sufriendo la imposición de unos horarios fuera del marco legal y que no han sido pactados con la representación sindical.

Desde Comfia-CC.OO. se mantuvo reuniones tanto con los representantes de Banco Popular como con las direcciones de las empresas afectadas (entre las que se encuentran Getronics, Capgemini, Atos Origin, Accenture, Insa, Daesa o IBM, etc) para buscar soluciones para el conjunto de trabajadores independientemente de cual fuera su empresa. Comfia-CC.OO. defiende la garantía del disfrute de toda o buena parte o en su caso la compensación por la pérdida de la jornada intensiva como requisitos mínimos para pactar unos horarios diferentes al Convenio.

Ante la imposibilidad de acuerdo, ya que solo dos empresas Getronics y Accenture llegaron a acuerdos con la RLT, se decidió llevar esta medida presión aunque desde Comfia-CC.OO. se está dispuesto a llegar un acuerdo para el buen funcionamiento de las relaciones laborales.

## COMFIA-CC.OO. amplía su mayoría sindical en el sector asegurador

Durante el año 2007 se está llevando a cabo el proceso de renovación de elecciones sindicales en la mayor parte del sector asegurador. Hasta el mes de junio han sido elegidos 345 representantes sindicales de los cuales CC.OO. ha obtenido 184 lo que significa una representatividad del 53,33 por ciento en el sector.

CC.OO. ha conseguido la mayoría en importantes empresas del sector. En lo que queda de año se realizarán 31 procesos electorales en los que se elegirán 190 delegados más aproximadamente, de los cuales 16 procesos se realizarán en las próximas 2 semanas donde están en liza 138 delegados la mayoría de delegados que faltan por elegir. Además de las empresas donde se realizarán elecciones sindicales por primera vez. Donde se espera se mantenga la tendencia que están teniendo hasta ahora los resultados electorales.

Desde Comfia-CC.OO. se valora positivamente los resultados obtenidos los cuales mejoran los resultados de hace cuatro años en los ya obtuvo la mayoría sindical. El sindicato remarca que esto es fruto del esfuerzo colectivo y trabajo de los cientos de delegados y delegadas de Comfia-CC.OO. en las empresas.

<b>TOTAL DELEGADOS</b>	<b>345</b>	
<b>CC.OO.</b>	<b>184</b>	<b>53,33%</b>
<b>U.G.T</b>	<b>111</b>	<b>32,17%</b>
<b>OTROS</b>	<b>50</b>	<b>14,49%</b>

Resultados electorales por sindicatos

# ¿Se cobra el 100% estando de baja por accidente de trabajo?

El accidente de trabajo engloba los daños derivados del trabajo: Enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo, así como los ocurridos a causa del desplazamiento habitual que realicemos diariamente en nuestro trayecto de inicio o finalización del mismo.

Por imperativo legal, el empresario debe dar cobertura a los riesgos que se deriven de la actividad laboral, bien a través de una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o del INSS.

siguiente al de la baja, el **75%** de la base reguladora del mes inmediatamente anterior a la fecha en que se haya producido esta baja.

Para el cálculo de esta prestación se tendrá en cuenta el salario del mes anterior al de la fecha de inicio de esa incapacidad, así como el promedio de las percepciones de vencimiento superior al mes y de las **horas extraordinarias** cotizadas en los doce meses anteriores y esta cantidad se divide por el número de días a que se refiera dicha cotización.



Es importante conocer si nuestra empresa ha asegurado las contingencias profesionales a través de una mutua de trabajo o del INSS porque, en caso de ocurrir un accidente de trabajo tendríamos que acudir a la entidad con quien haya asegurado nuestra empresa esas contingencias, siempre y cuando no estemos hablando de un accidente grave donde, ante esa gravedad, acudiríamos al centro de asistencia más cercano al suceso, dejando claro que nos encontramos ante un accidente laboral.

Para percibir las prestaciones derivadas de accidente de trabajo no se requiere ningún período previo de carencia y el trabajador se considera de pleno derecho por el hecho de estar afiliado a la Seguridad Social y en alta.

Y ahora viene la leyenda urbana que motiva este artículo, ¿cobramos el 100% cuando estamos de baja por accidente?.

En principio sólo vamos a percibir, a partir del día

Únicamente percibiremos una prestación mayor si el convenio colectivo de aplicación en nuestra empresa establece un complemento para los casos de IT por enfermedad profesional o accidente laboral.

En el caso de que el accidente sea no laboral, tampoco nos pedirán tener cubierto ningún período de cotización previo pero, si la causa que lo motiva deriva de contingencias comunes (accidentes o enfermedades comunes) o se cataloga de tal manera, la prestación económica será distinta a la que se percibirá en caso de derivar de contingencias profesionales.

Como ya hemos señalado anteriormente para el caso de accidente de trabajo, percibiremos una prestación mayor si el convenio colectivo de aplicación en nuestra empresa establece un complemento para los casos de IT derivados de contingencias comunes (enfermedad o accidente común).