



Feliz Navidad y Próspero Año Nuevo!!!

20 de Diciembre de 2012



Hola a todos,

Desde la Sección Sindical Estatal de CC.OO. de SAP España queremos desearos una muy Feliz Navidad y Próspero Año Nuevo y que disfrutéis al máximo de unos bien merecidos días de descanso con vuestras familias. Para estas fechas tan especiales os hemos seleccionado el video [Christmas 2012](#) que mezcla en clave de humor historia y tecnología con una visión muy actual de internet y las redes sociales. No os lo perdáis!!!

También queremos informaros sobre el estado actual de algunos de los principales temas en los que hemos estado trabajando durante este año y de los que os hemos ido informando puntualmente durante todo 2012. Así mismo, queremos animaros a que interactuéis con nosotros vía Twitter a través de la cuenta de la sección [@SAPCCOO](#).

- [Plus de antigüedad](#)
- [Salud Laboral: Plan para protección de la maternidad](#)
- [Iniciativas sociales y de salud](#)
- [Prorrateo del salario variable en bajas de larga duración](#)
- [Formación Bonificada](#)

Para terminar queremos dar de nuevo la bienvenida a todos los compañeros que se han incorporado a SAP en 2012, y recordaros a todos que estamos a vuestra disposición para cualquier cosa que necesitéis. Os animamos a que nos enviéis vuestras sugerencias al [mail de la sección](#), así como a visitar nuestra [página web](#) y [blog](#) donde encontraréis todos los comunicados enviados por la Sección y otras informaciones importantes relacionadas con vuestros derechos laborales.

Os deseamos una muy Feliz Navidad y un año 2013 lleno de logros.

Recibid un cordial saludo,
Sección Sindical de CC.OO. SAP España

[Volver al principio](#)

Plus de Antigüedad

Como os hemos informado, cada vez son más las sentencias del Tribunal Supremo, interpuestas por empresas del sector TIC, que reconocen como ilegal la práctica de absorción del plus de antigüedad. Una de las más recientes, fue la interpuesta por los Comités de Empresa de Cap Gemini de los centros de trabajo de Valencia y Barcelona (adjuntamos [la sentencia](#) del 24/10/2012) donde la empresa procedía a la compensación del plus de

antigüedad en el concepto de mejora voluntaria de manera idéntica a como lo hace nuestra empresa.

Ante esta situación, y dado que no nos ha sido posible presentar conflicto colectivo para reclamar la no absorción del Plus de Antigüedad para toda la plantilla, aquellos que cumplieran un trienio este año que ya termina o durante el año próximo, pueden hacerlo presentando una demanda individual. Sabemos que ya ha habido algún compañero que lo ha hecho y os informaremos de la resolución judicial tan pronto como se dictamine.

[Volver al principio](#)

Salud Laboral: Plan para la protección de la Maternidad

En octubre recibimos por parte de la Inspección de Trabajo la comunicación de que ésta había requerido a nuestra empresa, dada la composición de la plantilla, que elaborara un protocolo de protección de la maternidad en su triple situación de embarazo, parto reciente y lactancia.

La protección de la maternidad en la empresa debe preservar la salud de la trabajadora y de su hijo o hija así como su empleo. Los objetivos de la misma tienen por tanto una doble vertiente: por un lado, la prevención de los daños derivados del trabajo sobre la mujer y su descendencia; y, por otro, la prevención de las desigualdades y de la discriminación en el empleo ligadas a la situación de embarazo, parto reciente y lactancia. En el protocolo de protección de la maternidad, la empresa debe proceder a la identificación y evaluación de los riesgos y, en caso necesario, poner en marcha las correspondientes medidas preventivas, a fin de hacer efectiva una maternidad segura y saludable en el trabajo.

Nos complace informaros que la empresa ya ha elaborado el Plan y enviado a la Inspección de Trabajo dicho protocolo de lo cual nos alegramos ya que consideramos que es una buena noticia especialmente para las trabajadoras de SAP España. Esperamos que en las próximas semanas la empresa comunique el Plan a todos los empleados.

[Volver al principio](#)

Iniciativas sociales y de salud

El lunes 10 y martes 11 de diciembre celebramos en el cibercafé de la planta baja un Mercadillo Solidario con productos de comercio justo junto con la Fundación Madrid Paz y Solidaridad de CCOO y la colaboración de Solidaridad Internacional. El total recaudado se dedicará a proyectos de cooperación al desarrollo en países de América Central y Andina. Queremos de nuevo agradeceros vuestras compras y la demostración de solidaridad.

Igualmente en abril os invitamos a una clase gratuita de Pilates que organizamos con Holmes Place. Aunque tuvimos que cancelarla debido al escaso número de inscripciones, dado el horario en que nos vimos obligados a convocarla, nos alegramos de que este tipo de actividades hayan despertado el interés general y que se haya traducido, en cuanto se han convocado en un horario más apropiado, en una mayor afluencia a los talleres organizados durante la Semana de la Salud.

Prorrateso del salario variable en bajas de larga duración

Cómo sabéis cuando un compañero acumula más de 30 días de baja médica, en 1 o varias bajas, la empresa aplica un descuento en la cantidad a percibir en concepto de salario variable anual. Pensamos que esta política es discriminatoria en tanto en cuanto se aplica , la mayor parte de las veces, en bajas de maternidad. El que ahora la empresa sume el total de días de baja durante el año hace todavía más perjudicial para las mujeres esta norma ya que, durante el embarazo, es bastante frecuente tener alguna baja médica de corta o media duración

Estamos evaluando con los abogados de Comfia Estatal si existe alguna alternativa para conseguir que esta situación mejore. En cuanto tengamos una respuesta os lo comunicaremos a la mayor brevedad posible.

[Volver al principio](#)

Formación Bonificada

Todas las empresas disponen de una ayuda económica para realizar formación y que se hace efectiva de manera muy sencilla mediante bonificaciones a la Seguridad Social. El importe del crédito de formación está determinado, en parte, por la suma de las retenciones por formación profesional de las nóminas de cada trabajador. El requisito para poder pedir esta bonificación es que los cursos sean accesibles por el mayor número de empleados y sean voluntarios.

Desde principios del 2012 solicitamos reiteradamente a la empresa sentarnos a trabajar en la preparación del Plan de Formación de este año para sugerir cursos que pudieran entrar dentro de esta bonificación. Como ejemplo, queríamos plantear cursos de idiomas, de competencias (soft skills), ofimática, redes sociales etc. que son accesibles a toda la plantilla y se pueden orientar de acuerdo a las necesidades de cada departamento. Sin embargo, la empresa no respondió a la Sección Sindical sobre este tema y a finales de noviembre supimos que el Plan de Formación bonificada había sido comunicado exclusivamente al Comité de Empresa.

Mantenemos la esperanza de que en el 2013 la empresa cumpla con su obligación de informar de su Plan de Formación a toda la RLT y haga posible un diálogo entre las partes para elaborar un Plan de Formación que permita ofrecer cursos de interés para todos y que, además, permitan disfrutar de la bonificación a la que tenemos derecho y a la que cada uno de nosotros contribuye mensualmente con un porcentaje de su nómina.