

La Sección

Boletín de la Sección Sindical de CC.OO. de Getronics # Número 12 # Enero de 2006

Convenio Colectivo 2006-2007

Plataforma de Negociación de CC.OO

Se acerca nuevamente el momento de negociar el Convenio Colectivo de empresa. Como en años anteriores, CC.OO. es la fuerza mayoritaria en la Mesa de Negociación. Una responsabilidad que nos obliga a presentar una Plataforma de Negociación seria, realista y posible, desde la que esperamos conseguir nuevas mejoras sociales y mejores condiciones laborales para todos los trabajadores de Getronics. Pero, una vez más, será el compromiso y la fuerza de todos lo que hará posible que se alcancen los objetivos. Estas son las propuestas:

Vigencia 2 años

- IPC + cláusula de revisión + recuperación poder adquisitivo en el 1er año
- Incremento en salario base y antigüedad (trienios)
- En general, todos los importes se incrementarán con el IPC
- Antigüedad desde 1 de enero

Guardias: nueva redacción (siguiendo el modelo de los acuerdos de Capgemini):

- Capacidad, formación y categoría
- Duración
- Remuneración
- Modalidades

Horas extraordinarias:

- distinguir horas diurnas y nocturnas (22:00 - 6:00, compensación = festivo)
- Compensación mixta.
- cumplimiento de información a Comités, especialmente en turnos

Jornada:

- Compensaciones de viernes tarde y/o jornadas irregulares.

Vacaciones por antigüedad:

- 1 día a los 12 años y 2 a los 15

Excedencias:

- De 6 meses hasta 1 año

Plus transporte:

- Mejorar la redacción de forma que indique expresamente que el descuento

anual no puede superar el importe anual

- Incremento del IPC en los importes de dietas

Permisos:

- Acumulación en hospitalización e intervenciones consecutivas
- Acumulación de horas de lactancia en 15 días de permiso

Armonización de la vida laboral y familiar:

- Elección de horario continuado por parte del empleado en reducciones de jornada
- Derecho de reducción de jornada hasta los 10 años de edad de los hijos
- Criterios de preferencia por situación familiar en traslados, guardias, turnos y desplazamientos

Campamentos:

- Constituir comisión bajo la tutela del Intercentros para la organización de 2 campamentos. La comisión deberá elaborar un redactado con la normativa. Debe quedar claro que la responsabilidad del traslado hasta el punto de partida es de los padres

- Ayuda de estudios para hijos de empleados

- Préstamo para adquisición de vehículo a todo el personal que lo utilice como herramienta habitual de trabajo y esté

(pasa a la pág. siguiente)

Las cuentas claras

El seguimiento de las cuentas de Getronics España Solutions se ha convertido en un tema estratégico para la Sección Sindical de CC.OO. Al ser un tema tan importante, hemos preferido atar todos los cabos y acudir a expertos externos para un mejor análisis de dichas cuentas y aclarar en lo posible hipotéticas irregularidades que pudieran observarse.

Esta iniciativa no es gratuita. Desde hace años observamos con preocupación que el capítulo de Amortización de Inmovilizado Inmaterial, debido al Fondo de Comercio que se creó al adquirir Getronics al antiguo GRUPO CP, año tras año se come todo el beneficio operativo (EBITA), teniendo como consecuencia que la Empresa arroje pérdidas en sus cuentas finales.

Precisamente porque mantenemos dudas sobre la forma de contabilizar esta amortización es por lo que estamos sometiendo las cuentas a esos expertos para que nos informen sobre los aspectos contable y fiscal de dicha partida.

Una nueva señal de alarma ha venido a sumarse en los últimos tiempos al observar que nuevos gastos inciden directamente sobre el EBITA. Se trata de gastos que se pueden agrupar bajo el epígrafe de Gastos Corporativos: Gvu, Seguros corporativos, EDC (asistencia técnica, helpdesk, etc), alianzas estratégicas. Más allá de la utilidad y eficacia de estos servicios, lo importante es que se trata de gastos impuestos por los holandeses.

Si a todo esto se suman las partidas de gastos derivadas de la Gestión, que ya hemos analizado en otros números, los "overrun", con la subcontratación desbordada, etc, creemos justificada nuestra preocupación.

Es por ello que seguiremos con el máximo interés y rigor su evolución, de lo que os informaremos puntualmente. La Dirección debe tener claro que posibles tentaciones futuras de acciones traumáticas basadas en la Cuenta de Resultados serán respondidas desde esta Sección Sindical con argumentos sólidos y fundados y las conclusiones elevadas a los organismos que correspondan.

(viene de la pág. anterior)
autorizado para ello.

Formación:

- Cupo de 20 horas anuales retribuidas

Prevención de Riesgos Laborales:

- Los miembros del comité de seguridad y salud tendrán las mismas garantías que los delegados de prevención

Derechos Sindicales:

- Uso del correo según reciente sentencia del constitucional

Intercentros:

- Recepción anticipada de la información con una semana de antelación.

Varios:

- Paso a indefinidos de trabajadores temporales, ETT o subcontratado con más de 2 años de antigüedad en la empresa.
- Ligado a expectativas de trabajo para más de 3 meses.
- Pasados esos tres meses pasan automáticamente a indefinidos.
- Limitación del porcentaje de subcontratación. Encadenamiento.
- Plan de incentivos para toda la plantilla.
- Relación de las categorías profesionales y sus funciones.
- Itinerarios de carrera profesional y los requisitos para desarrollarla: formación, experiencia, conocimiento, sistema de evaluación aprobado por ambas partes y de 360°.
- Se deberá informar a cada empleado sobre la estructura jerárquica que le rodea (relación de superiores y personal a su cargo).

Y ahora lo último de la libre empresa: A galeras

Informáticos al abordaje

ABC . 13 Noviembre 2005 . TEXTO: PEDRO RODRÍGUEZ CORRESPONSAL EN WASHINGTON
Una empresa de Estados Unidos aspira a reconvertir un gran crucero turístico en una especie de factoría flotante para albergar a cientos de programadores informáticos indios -más baratos- frente a las costas de California.

El artículo explica que a los informáticos hindúes se los contrata como 'marineros' y el barco se mueve en aguas internacionales para evitar 'legislaciones' pago de impuestos a la Seguridad Social y demás 'inconvenientes'.

Se trabajará a tres turnos durante cuatro meses seguidos y luego habrá dos meses de vacaciones. La empresa (Sea-Code) se compromete a ofrecer los mismos precios que en la India y espera obtener 20.000 MILLONES de dólares de beneficio en los próximos tres años.

David Cook y Roger Green , los 'promotores', por llamarlos de alguna forma suave, son los que se van a forrar, pero ya vemos cómo: no pagar la Seguridad Social (menos médicos, menos pensiones menos de todo para los trabajadores) , saltarse las leyes de tierra y aplicar la 'ley del mar'.

Imaginemos que un 'marinero' se niega a doblar turno o pretende abandonar el barco antes de los cuatro meses o directamente, le manda a freir espárra-

gos al oficial o al capitán. ¿Qué pasa entonces? ¿Motín a bordo?

¿Acto ilegal de 'violencia' que será considerado acto de piratería?

¿Qué pasa si pretende ejercer presión mediante un paro o una huelga, armas universales de los trabajadores?

Como suponemos que alguien contratará los servicios de semejante barco negrero, el camino no puede ser otro que el que lleva a las multinacionales que explotan mano de obra infantil o esclava a desistir. Una ola gigante de opinión pública que haga naufragar los engendros que generan fortunas a la misma velocidad que fabrican desempleo y miseria social. Una tormenta que mande al fondo de la historia el vampirismo empresarial y la codicia de estos traficantes de esclavos modernos.

Como enseñó la historia de otro barco, el acorazado Potemkin, cuando en la sopa hay gusanos, cuando los oficiales reprimen sin pudor sólo queda un camino... °Al agua con ellos!

Humor patronal



Recibe todos los días, en el correo electrónico y de forma gratuita, las noticias de tu sector.

día@día

es el Boletín editado por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO

Para darte de alta en el boletín:
<http://www.comfia.info/boletin/>

XV Convenio Sectorial de Planificación

No podemos seguir así

El pasado mes de junio informábamos acerca del contenido de la última reunión mantenida con la patronal. Hubo entonces un compromiso, por su parte, de responder a nuestra plataforma en la segunda quincena de Septiembre..., seguimos esperando. Tal y como decíamos en dicha circular de Junio, la parte social sigue apostando por un Convenio Sectorial que regule, de una vez por todas, la realidad de nuestro sector: guardias, desplazamientos, turnos, formación continua, conciliación vida familiar y laboral, etc.

También creemos que ha llegado la hora de poner fin a políticas retributivas basadas en la dedocracia (mal llamada por la patronal como negociación individual) que congelan los salarios de la mayoría de los trabajadores, absorbiendo de su complemento personal las subidas del Convenio Sectorial, y abocándoles/as a una continua pérdida de poder adquisitivo.

Hemos oído a la patronal quejarse, en innumerables ocasiones, de una competencia feroz por parte de algunas empresas del Sector que no respetan las elementales reglas de juego, tirando las tarifas y practicando dumping. Si de verdad quieren acabar con esa lacra, que se sustenta en la limitación de los derechos y condiciones de los trabajadores, necesitamos una patronal valiente, que apueste por dig-

nificar el valor de nuestra profesionalidad. Una patronal que eleve el nivel de calidad de vida en nuestro Sector a una cota donde los empleados y empleadas podamos identificarnos con nuestras empresas. La patronal no debe olvidar que nuestro conocimiento es su producto, y que sin la motivación de las plantillas en el proyecto, éste, estará abocado al fracaso.

El pasado 12 de Diciembre tuvo lugar, en los locales del SIMA, una nueva reunión con la Patronal, donde esperábamos una respuesta por escrito a nuestras reivindicaciones presentadas allá por Junio de 2005.

Seguimos sin tener el documento comprometido en junio, cuya entrega la posponen a la primera quincena de Enero de 2006. Pero, de manera verbal, nos adelantaron que:

- La patronal considera que este Sector no necesita ninguna regulación más allá de la recogida en el Estatuto en aspectos tan importantes como: Jornada, Formación, etc., y por supuesto NO tienen sentido cláusulas que actualicen las tablas salariales de convenio para NO perder poder adquisitivo.

- Niegan la existencia de la actividad de Telemarketing en este Sector.

- Intentan desregularizar, más todavía, las actuales condiciones en desplazamientos a centros de trabajo

del cliente, o en lo referente a jornadas especiales, o lo que es lo mismo: PRETENDEN FLEXIBILIZAR LA FLEXIBILIDAD.

Palabras como: decepción, desencanto, frustración y provocación a los trabajadores que representamos en esa mesa, son las que mejor definen nuestro estado de ánimo ante la respuesta de la patronal. No se han cumplido ni de lejos, las mínimas expectativas que había creado a raíz de su predisposición a la negociación mostrada al inicio de este convenio. Estiman que "garantizando" los puestos de trabajo ya hacen esfuerzo suficiente como para admitir otro tipo de compensaciones. "Debemos estarles agradecidos!

Lo advertimos en anteriores comunicados y nos reiteramos aquí: si la patronal NO negocia la problemática sectorial en la Mesa del Convenio, trasladaremos la acción reivindicativa empresa por empresa.

Desde CC.OO. y UGT creemos haber dado un margen suficientemente amplio para reflexionar sobre las necesidades del Sector. Este año NO será como los anteriores. Los trabajadores y trabajadoras del sector apoyarán las medidas que UGT y CCOO promuevan en la defensa de sus intereses, porque es urgente y necesario hacer comprender a la Patronal que esto NO PUEDE CONTINUAR ASI.

En España se trabaja dos horas más a la semana que en la Unión Europea

Los trabajadores españoles trabajan 39,6 horas a la semana, frente a 37,3 horas de media en la Unión Europea -sin tener en cuenta los 10 países de la ampliación-. La media es de 37,9 horas en la UE-25 y de 37,6 de la eurozona, según un informe de Eurostat sobre el mercado laboral. De acuerdo con este informe de Eurostat, los asalariados españoles trabajan más que hace un año, cuando pasaban 38,6 horas a la semana en su puesto de trabajo.

Los datos de Eurostat incluyen todas las horas trabajadas, pagadas o no, y tanto en empleos principales como

secundarios. El tiempo semanal de trabajo de los trabajadores varones supera las 40 horas de jornada legal, hasta situarse en 42,4. El de las mujeres es de 35,4 horas.

Dentro de la UE-15, sólo los griegos trabajan más horas que los españoles, con una media de 42,4 semanales (44,5 los hombres y 39,1 las mujeres).

Por el contrario, los holandeses trabajan sólo 31,4 horas, pero eso se debe a que los empleos a tiempo parcial representan el 46,2% del total, frente a un 20,3% en la UE-15 y un 12,8% en España.

Por otra parte, el informe de Euros-

tat muestra que el mercado laboral español es ya virtualmente homologable con la media comunitaria de la UE-15 en lo que se refiere a tasa de empleo y tasa de paro, aspectos en los que todavía a finales de la pasada década había un gran diferencial en contra de España.

En concreto, el salto de la tasa de empleo española en ese periodo fue del 60,9% al 63,2%, lo que significa que ahora 63,2 de cada 100 personas en edad de trabajar lo hacen. Esa tasa es ya prácticamente idéntica a la de la eurozona (63,6%) y está muy próxima de la contabilizada en la UE-15 (65,1%).

El TC da la razón a CCOO en el uso del correo electrónico de la empresa con fines sindicales

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional ha dictado una sentencia que avala el uso del correo electrónico de las empresas por los sindicatos al regular con unos parámetros similares a cualquier otra actividad sindical la utilización del correo electrónico en sus comunicaciones con los afiliados y trabajadores en general.

Para consultar el texto completo de la sentencia pinchar en: archivos/sentenciatc2005.pdf

El fallo de la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, hecho público hoy, anula una sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, al entender que quedaba vulnerado el derecho del sindicato, en este caso CCOO, a la libertad sindical.

Esta sentencia restituye el criterio defendido y avalado por Comfia-CCOO desde el primer momento al

entender que la ley avala la comunicación entre el sindicato y sus afiliados y trabajadores en general independientemente del medio utilizado para ello.

COMFIA-CCOO se felicita por el paso gigantesco que supone este pronunciamiento de la más alta instancia judicial al permitir, sin ningún género de dudas, el uso sindical de las nuevas tecnologías en la actividad sindical en el seno de las empresas.

También valoramos que haya sido el Tribunal Constitucional quien se haya pronunciado ya que la proyección será hacia todos los sectores productivos.

Por la importancia de la sentencia debe ser la Confederación Sindical de CCOO la que deba recoger el planteamiento y hacerlo extensivo a todos los ámbitos de la negociación

colectiva.

Las condiciones que establece el Tribunal Constitucional y que son similares a las establecidas para el resto de la actividad sindical son las siguientes:

1. La comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa.

2. Tratándose del empleo de un medio de comunicación electrónico, creado como herramienta de producción, no podrá perjudicarse el uso específico empresarial preordenado para el mismo.

3. No teniendo fundamento el derecho de una carga empresarial expresamente prescrita en el Ordenamiento, la utilización del instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costes



**La Sección Sindical de CC.OO.
en Getronics os desea un feliz
año 2006
Seguiremos luchando para que
el próximo año seamos un poco
más felices**

La jornada flexible, prioritaria para el 40% de los españoles

El 41,1% de los encuestados por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) considera que el Gobierno debería colocar entre sus medidas prioritarias la conciliación de la vida laboral y familiar mediante la flexibilización de la jornada laboral de padres y madres.

La familia es un factor de enorme importancia para la práctica totalidad de los españoles (98,9%), sólo superado por la salud (99,4%) y por encima de los amigos (92,5%), el trabajo (92,4%), el ocio (90,3%) o el dinero (88,1%). Y dentro de la familia, asegura que su función primordial es la de criar y educar a los niños, sobre lo cual "los padres tienen que hacer lo que sea mejor para sus hijos incluso a costa de su propio bienestar" (70,4%). Aun así, seis de cada diez españoles (61,3%) admite que la vida familiar se resiente a menudo porque se concentran demasiado en su trabajo.

Además, mientras que la mayoría de los españoles no ven como obstáculos para la vida profesional del hombre el matrimonio (94,9%) o el tener hijos (89,7%), un 87,1% sí considera que "las cargas familiares son el principal obstáculo para que las mujeres puedan desempeñar sus trabajos en condiciones de igualdad que los hombres".

CC.OO.

**Comisiones
Obreras**

Sección Sindical de Getronics

**contacta con nosotros a través de
Correo electr.: getronicscp@comfia.ccoo.es**

Teléfono: 91 325 13 37 / 3446

Visita nuestra web: <http://www.comfia.net/getronics>

Local de la Sección: Miguel Yuste, 45-3ª planta (Madrid)