

La Sección

Boletín de la Sección Sindical de CC.OO. de Getronics # Número 7 # Septiembre de 2004

Destacamos las novedades mas importantes

CONVENIO 2004

Como la mayoría ya conocéis, el pasado mes de Julio, y después de casi 4 meses de negociación, se firmó el II Convenio para Getronics después de la fusión de las antiguas GES y GGCP, cuya vigencia es para el año 2004.

La mesa de negociación en su parte sindical, ha contado con 7 representantes de CC.OO de los 12 miembros que la componen, y por tanto CC.OO ha jugado un papel determinante en la consecución de los acuerdos firmados.

En aras de contar con la presencia de la mayoría de los centros donde CC.OO tiene representación en Getronics, han estado presentes compañeros de CC.OO por Bilbao, Barcelona (Campana y C/Santander), Valencia, Sevilla y Madrid.

Muchos, también conocéis cual era nuestra plataforma reivindicativa de entrada para este convenio, y por tanto cuales han sido los aspectos donde hemos podido avanzar y aquellos donde tendremos que insistir el próximo año.

En el apartado de **logros** podemos destacar:

Incremento Salarial Lineal. Beneficiando porcentualmente a los salarios más bajos. Algo más del 3% para salarios de 18.000 Euros.

Abono de Comida en Viernes y Jornada de Verano. 6 Euros sin justificación y hasta 8 Euros con factura, despejando así las dudas que hasta ahora existían sobre el derecho al cobro y la cantidad a percibir.

Compensación por Jornada de Verano no disfrutada. La compensación pasa a ser por horas y no por días como hasta ahora se contemplaba. Cada 5 Horas de exceso un día extra de compensación.

Cobro de Trienios. Comenzando a percibir el trienio el primer mes del semestre en que se cumpla.

Festivos Convenio. Regulación del disfrute de los festivos a recuperar (por caer en sábado). De libre disposición para el empleado la elección de la fecha de su disfrute.

Solicitud Extensión de Jornada (Horas Extras). En caso de previsión de extensiones de jornada (horas extras) no puntuales, que tengan que ver con arranques, implantaciones, etc, éstas deberán ser solicitadas POR ESCRITO al personal implicado.

Lactancia. Opción para acumular horas de lactancia disfrutando en su lugar de días libres al final de la baja maternal.

Parejas de Hecho. Acceso al disfrute de permisos retribuidos en las mismas condiciones que los matrimonios.

Jornada de Verano 2005. Compromiso de la Dirección para ampliar la Jornada de Verano en 2005.

Tablas Salariales de Mínimos por Categoría. Compromiso de inclusión de tablas propias si el Convenio Sectorial no las hubiera incorporado a 31 de diciembre de 2005.

Paso a Sueldo de la Subvención Comida. Consolidación en Sueldo (siempre se cobra) de un concepto variable donde hasta ahora su cobro estaba condicionado a una serie de situaciones, que pudieran haber sido ampliables en el futuro.

Una redacción más clara y ordenada del contenido del Convenio.

En el **debe** nos hemos dejado temas no menos importantes:

Universalización de los Incentivos. Todos contribuimos a los logros de la empresa, y por tanto todos tenemos derecho a percibir premios, al margen de nuestros incrementos salariales.

Cupo de 20 horas de formación retribuidas por empleado al año.

Paso a Indefinidos de Temporales que han sobrepasado los 2 años de antigüedad en la empresa.

Conciliación de la vida familiar y laboral. Elección de horario continuado por parte del trabajador en caso de reducción de jornada, desde la 1ª hora.

Ampliar permisos retribuidos en visitas a médicos privados y para hijos menores de 3 años.

Guardias. Mejorar las condiciones técnicas para soporte a incidencias desde domicilio propio.

Normativa Gastos de Viaje. Incorporar,

(continúa en la última página)

REGULARIZACION ATRASOS 2003 SIN ACUERDO EN EL S.I.M.A

Esta es la cuarta entrega que hacemos para informaros sobre el desarrollo de este conflicto de interpretación sobre los atrasos de **Plus Transporte y Subvención comida** en aplicación del Convenio 2003.

Debido a que nuestro Convenio de empresa 2003 en su apartado 1.8 Adhesión al A.S.E.C. nos obliga a intentar solucionar este conflicto ante un organismo extrajudicial antes de acudir a la vía judicial y una vez remitida la documentación oportuna por parte de la asesoría jurídica de CC.OO, el día 11 de Junio fuimos convocados por el S.I.M.A (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) a un acto de Mediación.

A dicho acto se personaron por parte de la Dirección de Getronics, la dirección de RR.HH, así como un letrado contratado por aquella. Por la parte sindical representación de las Secciones Sindicales de CC.OO y U.G.T, así como el grupo independiente LATGES, (los grupos sindicales U.S.O y E.L.A no pudieron personarse aunque expresaron por escrito su posición ante este conflicto), y finalmente tres personas en representación de la fundación S.I.M.A.

Esta Sección Sindical expuso los sólidos argumentos (compartidos también por U.S.O y E.L.A) que sustentan su clara posición ante este conflicto de interpretación y que conocéis sobradamente. Por el contrario, los representantes de U.G.T y Latges manifestaron que lo recogido en el texto del Convenio 2003 no se corresponde con "el espíritu" de lo que se negoció, o sea lo mismo que defiende la Dirección de Getronics.

Dado que las partes no llegaron a ningún acuerdo, la reunión acabó con un acta de desacuerdo. Ante el resultado de esta mediación, la asesoría jurídica de CC.OO, a solicitud de esta Sección Sindical y en el convencimiento de que nos asiste la razón, ha interpuesto demanda ante la Audiencia Nacional por conflicto colectivo.

Ya tenemos fecha, el próximo 18 de Noviembre se celebrará el siguiente acto para la resolución de este conflicto, del que os daremos detallada información.

EL MERCADO ESPAÑOL DE LAS TIC CRECE UN 6 % EN 2003, Y ALCANZA LOS 75.818 MILLONES DE EUROS

La Asociación de Empresas de Electrónica, Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones de España (AETIC) anunció que el hipersector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) español creció un 6 % en 2003, hasta alcanzar los 75.818 millones de euros. Sin embargo, por tercer año consecutivo, las inversiones, la producción industrial y el empleo continuaron en retroceso.

El hipersector de las TIC incluye los componentes y equipos electrónicos, los servicios de telecomunicaciones, los servicios audiovisuales, los servicios informáticos, el comercio electrónico, los contenidos electrónicos e Internet.

El presidente de AETIC, Jesús Banegas, destacó durante la presentación de los datos económicos del hipersector que "el consumo ha recuperado el pulso y ha mostrado en el pasado año un comportamiento positivo, mientras que la inversión se redujo por tercer año consecutivo. Este comportamiento del sector, si no cambia de rumbo, pone en cuestión el crecimiento a largo plazo de nuestra economía".

El sector de electrónica, tecnologías de la información y las telecomunicaciones integrado en AETIC alcanzó en 2003 un valor de

mercado de 51.277 millones de euros, lo que representa un incremento del 4 por ciento en relación con el ejercicio anterior. Pero el comportamiento ha sido diferente por sectores, así los servicios de telecomunicaciones y las tecnologías de la información han experimentado crecimientos del 9 y 3 por ciento respectivamente, mientras que la industria de equipos y componentes cayó un 5 por ciento...

Por lo que respecta a las tecnologías de la información, su mercado creció un 3 por ciento en 2003, hasta situarse en 9.273 millones de euros. El 34 por ciento, corresponde al hardware, el 42% a los servicios informáticos y el 14% al software.

El empleo directo del sector experimentó un retroceso del 4,1 por ciento en 2003, mientras que los gastos en I+D+I siguieron creciendo de forma moderada. En concreto, el gasto en I+D alcanzó los 1.375 millones de euros, un 3 por ciento más que el año anterior y cantidad equivalente al 34 por ciento del gasto privado nacional. Por su parte, la Innovación ha supuesto 5.525 millones de euros, un 10 por ciento más que en 2002, cifra que representa el 40 por ciento del gasto nacional en este campo.

La reducción de jornada por maternidad no puede reducir la prestación por desempleo

El tribunal supremo ha estimado un recurso interpuesto por la Asesoría Jurídica CC.OO. de Madrid y ha reconocido el derecho de una trabajadora a percibir las prestaciones de desempleo con arreglo a la base reguladora promedio de la base por la que cotizó en los últimos 180 días anteriores a la fecha en que se inició la cotización conforme al salario de una jornada reducida por maternidad. La sentencia cita la del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea que estimó otro recurso de CC.OO. de Madrid sobre derechos de la mujeres embarazadas y recientes madres.

La demandante tenía reducción de jornada por maternidad y en esta situación fue despedida por la empresa. El INEM tomó la base de las cotizaciones de los últimos 180 días, con jornada reducida, pero el Supremo resuelve que deben ser los 180 días anteriores a la reducción de jornada. Para ello, el Tribunal recuerda la serie de medidas legislativas que tienen por objeto evitar las consecuencias nocivas que pueden tener para la mujer la situación cronológica de la maternidad y conciliar, a su vez, esta circunstancia con la vida familiar y laboral.

Estas consideraciones conducen a la conclusión; si la situación de excedencia por cuidado de familiares da derecho a que la situación se conceptúe de paréntesis o período muerto a los efectos de protección por desempleo, con mayor fundamento y lógica debe conservarse para la madre que trabajó, aun con jornada disminuida, durante el tiempo en que pudo permanecer en situación de excedencia forzosa.

En definitiva, los derechos que la ley concede en los diferentes supuestos de maternidad y guarda legal no deben limitar aquellas prestaciones económicas de Seguridad Social a las que los trabajadores tienen derecho cuando se produzca el hecho causante de las mismas.

En la sentencia también se alude a la del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea sobre el derecho al disfrute de las vacaciones en caso de baja maternidad, y a la sentencia del TS de 11 de diciembre de 2001 sobre el salario regulador de la indemnización por despido de una trabajadora cesada cuando cobraba un salario menor al tener reducida la jornada por guarda de un hijo, fijando la sala el correspondiente a la jornada completa.



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El problema de la concienciación laboral en lo que respecta a temas de Seguridad y Salud en el trabajo va muy por detrás de otros aspectos.

El trabajador es el primero, porque es el principal interesado, que debería preocuparse por la seguridad, la higiene y la salud. Hoy en día tenemos conciencia de lo que podemos conseguir juntos, pero esta conciencia no debería quedarse solo en los temas como sueldo, horas, dietas y demás, sino que habría que llevarla aun más allá.

La vigilancia de la salud no es un tema banal, y el conocimiento de que en nuestra empresa existen Comités de Seguridad y salud que vigilan por este cumplimiento no debería pasar desapercibido a nadie.

En pleno siglo XXI no podemos quedarnos impasibles ante los aspectos que nos afectan directamente. Diariamente nos enfrentamos a situaciones de riesgo, humos de tabacos, escaleras peligrosas, zonas de evacuación ocupadas, etc... a veces sin saberlo, y si bien es obligación de la empresa evitar estos riesgos o minimizarlos lo mas posible, el trabajador tiene y debe protestar ante cualquier dejadez en este tema por la parte empresarial.

Desde aquí os animamos a que hagáis efectivo ese mecanismo y que denunciéis cualquier vulneración de la seguridad y/o salud en el trabajo.

Abocados al sueldo mínimo

Esta es la nueva situación a la que parece pretende llevarnos la Empresa desde este mismo año.

A finales de junio de 2004 se publicó el "XIV Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresa y contable, empresas de servicios de informática y de estudios de mercado y de la opinión pública" (en adelante, convenio sectorial), al que se hace referencia en nuestro Convenio Colectivo GES 2004, en lo que a sueldos y salarios se refiere.

Durante la negociación del Convenio 2004 se acordó incluir una **cláusula (denominada "de salvaguarda" por RRHH)** en la que se indicara que ningún trabajador de GES con una categoría existente en el convenio sectorial antes citado, podría tener un salario inferior al que esté registrado en las tablas salariales del mismo. Este acuerdo aparece redactado en el primer párrafo del punto 3.1 del Convenio de Getronics 2004.

Además de lo anterior, también se aclaró que, antes de aplicar la subida pactada en nuestro Convenio 2004 para todos los trabajadores, se procedería a calcular los atrasos debidos al personal que hubiese quedado por debajo del convenio sectorial, toda vez que este fue firmado para los años 2003 y 2004 antes de firmar nuestro Convenio de Getronics 2004. Esta actualización viene obligada por lo recogido en el Art. 3.1 del Convenio Getronics 2003 (cláusula de salvaguarda).

Por otra parte, el día 1 de julio, RRHH envió un correo a todos los afectados notificándoles que, según su estudio, podía estar incumpléndose la citada cláusula en su caso. Según nos comentaron, este correo fue recibido por casi un centenar de compañeros.

Para corroborar todo lo expuesto y evitar sorpresas, en los días siguientes, un representante de la Sección Sindical de CCOO contrastó con RRHH el procedimiento que se iba a seguir: Primero se aplicaría la subida del convenio sectorial (en los años 2003 y 2004, puesto que abarca ambos, con carácter retroactivo en el primero de ellos) y después, la de nuestro Convenio (sólo para este ejercicio, obviamente). No obstante, para resultar operativos y no perjudicar a la mayoría de la plantilla, no afectada por este tema, primero se abonaría la subida de nuestro convenio y, posteriormente, se recalcularía con respecto al sectorial en los casos afectados.

Y después, despertamos...

Tras analizar las nóminas de julio y agosto de varios compañeros hemos podido constatar lo que realmente ha hecho la Empresa:

En primer lugar, con carácter general, en la nómina de julio, han ajustado las nóminas en función de nuestra subida, abonando los atrasos correspondientes.

Hasta aquí, perfecto.

Posteriormente, en la nómina de agosto, a aquellos de entre los casi cien afectados que, aún a pesar de la subida de nuestro convenio, quedaban por debajo de las tablas del convenio sectorial, les han igualado al mínimo sectorial en aplicación de la "cláusula de salvaguarda" antes citada.

Es decir, primero han aplicado la subida de nuestro convenio (en julio) y después, basándose en este nuevo sueldo, han comparado con el convenio sectorial, incrementándolo hasta igualarlo con el mínimo sectorial, a los que quedaban por debajo. Eso sí, han respetado dejar aparte el importe de la comida.

Por citar un par de ejemplos, un analista

programador con 1 trienio podrá comprobar que el concepto sueldo no es inferior a 1.497,85 euros; con dos trienios, serán 1.553,98 euros. **En definitiva, justo lo contrario** a lo que se acordó en su día.

Tras varias jornadas de negociación se pactan cosas que la Empresa no cumple. Cuando ven que pueden arañar unos euros aplicando tal o cual frase del redactado, no dudan en hacerlo. Por supuesto, los perjudicados siempre son los trabajadores. Y en este caso, para más INRI, lo son compañeros que cobran el mínimo de su categoría. Y no llegan al centenar. ¿Imagináis qué ocurriría si fueran más? Aún deberían devolver parte del sueldo para aumentar el beneficio operativo...

En el pasado, los firmantes del convenio hacían gala de una honorabilidad en el cumplimiento de los acuerdos que parece haberse perdido en los últimos ejercicios, al menos, por una de las partes (la PARTE).

La conclusión que podemos sacar de todo esto es que las próximas negociaciones deberán realizarse con grabadoras de voz, taquígrafos y en presencia de un notario del Ilustre Colegio de Madrid (por aquello de ahorrar costes) o de cualquier otra ciudad.

Como único consuelo para los premiados, hay que decir que a final de año, en caso de que el IPC real supere al previsto (harto probable), se procedería al abono de la diferencia desde 1 de julio. Algo, es algo.

Un engaño más, y van...

Evidentemente, la Sección Sindical de CCOO no va a cejar en su empeño de hacer cumplir lo pactado durante la negociación del Convenio agotando la vía del diálogo, para llegar a la denuncia, si no queda otro remedio.

A VUELTAS CON LA CESION ILEGAL DE TRABAJADORES

Como ya os informamos en boletines pasados el asunto de la Cesión Ilegal de Trabajadores se ha convertido en un asunto prioritario para CC.OO. a nivel confederal.

Como Sección Sindical de CC.OO. en GETRONICS, una empresa cuyo ámbito de actuación cae de lleno en la órbita de este tema, estamos por tanto obligados a prestar permanente atención a todos los acontecimientos que se produzcan, tanto a las futuras resoluciones de los tribunales, como a los movimientos de los actores de este mundo de la subcontratación, o sea, nuestros clientes más importantes en el área de Business Solutions. También observamos atentamente los pasos que nuestra propia empresa da en este campo, ya que Getronics es a la vez contratista (la mayor parte de las veces), aunque cada vez en mayor medida recurre a la subcontratación de otras empresas para realizar su actividad principal. Mal asunto.

La Coordinadora Sectorial NTI (Nuevas Tecnologías de la Información) de CC.OO. que cada día agrupa a un mayor número de Secciones Sindicales de empresas de nuestro sector (Indra, IBM, Sema-Atos, etc) tiene también entre sus prioridades este asunto, dado que nos atañe directamente. Es una buena noticia para los trabajadores de todas estas empresas que la representación sindical en nuestro sector vaya avanzando en la acción sindical coordinada. El último ejemplo ha sido el comunicado conjunto de varias secciones sindicales ante el asunto del traslado a Boadilla de la nueva ciudad financiera del BSCH. Ya dentro de lo que ocurre en Getronics, la Sección Sindical de CC.OO. solicita y recibe (aunque con retraso), periódicamente la relación de clientes dónde nuestros compañeros desplazados prestan sus servicios, así como la relación de empresas que son subcontratadas por Getronics.

Uniendo subcontratación con el peligro de cesión ilegal ha sido muy significativo el episodio vivido en nuestras oficinas de Madrid con uno de nuestros principales clientes: El Corte Inglés. Parece ser que, acuciado por ciertas denuncias que ha sufrido esta empresa por este tema ha tomado la decisión de sacar de sus oficinas a todos los subcontratados, "desviando" el problema a las oficinas de algunos clientes principales. Uno de los clientes que ha aceptado esta nueva situación ha sido Getronics. Así que nos hemos encontrado en nuestra oficina de Madrid a parte de las personas que, hasta ahora, trabajaban en centros de El Corte Inglés, tanto compañeros de Getronics como de otras empresas.

Significativo.

Os informamos que, tras una larga pugna que esta Sección ha mantenido, por fin la Dirección ha renunciado a su pretensión de que el lugar que ocupaban estos compañeros constituía un centro de trabajo distinto. Ha quedado claro que el centro de trabajo es de Getronics. Y que, en consecuencia, el Convenio que rige es el de nuestra empresa. Se buscarán, por tanto, fórmulas para conjugar el servicio al cliente con el respeto del Convenio en todos sus aspectos, horario y jornada inclusive.

LA DESVENTURA DE SER P.S.

Al firmarse el Convenio unificado de Getronics del año 2.003, se introdujo un párrafo, como preámbulo del artículo 3.1 Sueldos y Salarios, y que también en la redacción del Convenio recién firmado para 2.004 puede leerse y que dice así:

"El Sueldo más trienios será siempre igual o superior a la suma del Salario base, antigüedad y Plus Convenio (si procede) indicados en el Convenio vigente del sector".

El "Convenio vigente del sector", como sabréis, es el también recientemente firmado XIV Convenio Colectivo estatal de empresas consultoras de planificación...".

Los trabajadores que procedemos del antiguo GRUPO CP recordamos perfectamente lo denostado que ha estado siempre el Convenio "del sector", fundamentalmente por el bajísimo nivel de los sueldos en él recogidos para cada categoría, muy por debajo de lo que la realidad del mercado reflejaba.

Por ello, la llamada por todos "cláusula de salvaguarda" introducida en el Convenio y más arriba citada nunca se pensaba que pudiera llegar a ser efectiva.

Pues bien, el continuo recorte de salario real debido fundamentalmente a la pérdida continua de poder adquisitivo acumulada año tras año, ha conseguido que lo que parecía imposible se haya hecho realidad. La reclamación de un compañero ante esta Sección Sindical y la posterior investigación y reclamación ante la Empresa (a la que se le había "escapado" una vez más el control del cumplimiento de lo pactado), desveló que aproximadamente 100 compañeros, al parecer en su gran mayoría Analistas Programadores, se habían quedado por debajo del sueldo que para su categoría marca el Convenio "del sector", y por tanto se incumplía con ellos lo establecido en la "cláusula de salvaguarda".

Se da la circunstancia que el XIV Convenio sectorial recién firmado comprende los años 2.003 y 2.004 y sus correspondientes subidas salariales sobre las tablas del Convenio sectorial del 2.002. Por lo que en algunos casos de compañeros los atrasos que deberán percibir alcanzan incluso al año 2.003.

No es el objeto del presente artículo el informar y debatir sobre cómo la Empresa interpreta la aplicación de la famosa "cláusula de salvaguarda". Ello se aborda específicamente en otro artículo del presente número de "La Sección". Solo deciros que, una vez más, no estamos de acuerdo con la forma de ver el asunto y la intención de "resolverlo" por parte de la Dirección. Deciros que, otra vez, la Patronal trata de sacar provecho de sus particularísimas interpretaciones de lo firmado con el fin de escatimar un dinero a aquellos que precisamente están con los sueldos más humildes, es por ello por lo que "el sectorial" los alcanza. Lo que en este artículo queremos destacar sobremanera es la situación de los Programadores Senior de Getronics con una cierta antigüedad en el puesto. Veamos un ejemplo que sin duda será clarificador:

Sea un Programador Senior con una antigüedad de 6 años, es decir, por tanto con DOS trienios de antigüedad. Situación ésta, por cierto, en la que se encuentra un buen número de compañeros que han visto como "la crisis" ha provocado su estancamiento en esa categoría, aunque como veremos no es sólo "la crisis" la razón.

Como vemos en el cuadro inferior, donde recogemos los sueldos mínimos de algunas categorías según "el sectorial", sobran los comentarios. Ahora muchas cosas se explican por

(viene de la primera página) previa negociación, aspectos de esta normativa que la empresa aplica unilateralmente, y que en algunos casos contraviene o confunde lo recogido en nuestro Convenio.

En definitiva un Convenio con notables avances que no debemos menospreciar, habida cuenta de la situación del sector donde competimos, pero con importantes retos por delante que esperamos ir superando en sucesivos convenios.

Desde aquí, todos los componentes de CC.OO que han intervenido en la negociación de este convenio, quieren agradecer vuestra colaboración en aquellos eventos convocados al objeto de desbloquear la negociación cuando fue necesario, y también quieren pedir vuestra colaboración en la detección de problemas y sus posibles soluciones, para, entre todos, regular de la forma más eficiente nuestras relaciones laborales.

sí solas. Ahora ya pueden los Programadores Senior hacerse una idea de cuáles son sus posibilidades de ser promocionados a Analistas Programadores. Ahora sabemos por qué hay compañeros P.S. haciendo un trabajo muy superior al que les corresponde. Si alguien tiene curiosidad, que consulte lo que el Convenio, o sea la Ley, dice de las funciones a desempeñar para cada una de las categorías. Y que de paso mire lo que dice sobre la Promoción profesional.

Lamentablemente hay otra cara aún peor. Ahora ya tenemos otra pista de por qué uno de los colectivos más castigados a la hora de las "reestructuraciones", (que a priori nos decían iban a recaer sobre la parte alta de la "pirámide"), ha sido, y nos tememos que seguirá siendo el de los desventurados P.S. con una cierta antigüedad. Tomemos conciencia.

(*)Las cifras están expresadas en Euros.

CATEGORIA	Salario Base	Plus Convenio	Antigüedad		TOTAL	
			3 años	6 años	Según Antigüedad	
			5%	10%	3 años	6 años
Programador junior	11.837,28	832,86	591,86	1.183,73	13.262,00	13.853,87
Programador senior	13.219,78	932,40	660,99	1.321,98	14.813,17	15.474,16
Analista-programador	18.452,84	1.231,16	922,64	1.845,28	20.606,64	21.529,28



Comisiones Obreras Sección Sindical Estatal de Getronics

Contacta con nosotros a través de
Correo electr.: getronicscp@comfia.coo.es
Teléfono: 91 325 13 37 / 3446

Visita nuestra web:
<https://portal.es.getronics.com/sp/empresa/sindical>