

La importancia del negro sobre blanco

Como bien sabéis, el 30 de Marzo se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el Real Decreto 439/2007 por el que aprobaba el Nuevo Reglamento del IRPF. El nuevo Reglamento incluye en su artículo 45, entre otras cosas, un **aumento a 9 euros del importe máximo no considerado retribución en especie** para la prestación del servicio de comedor mediante formulas indirectas (como, por ejemplo, los vales de comida).

¿Pero en qué nos afecta esto directamente?

El acuerdo que firmamos las Secciones Sindicales y la Dirección de Sogeti incluía una revalorización de la base a subvencionar en función de este importe máximo que delimita el Reglamento del IRPF. Por tanto, a partir del inicio de vigencia (2 de Abril), la empresa debe subvencionar el 50% de 9 euros (4,5 euros) de cada vale de comida que nos dan. Es decir, de los 7,81 euros que nos entregan actualmente, 4,5 euros los pondrá la empresa y el resto el trabajador.

En nuestra página web www.comfia.net/sogeti encontrareis el Reglamento del IRPF, el Acuerdo de Vales de Comida así como una hoja Excel en la que podréis comprobar el beneficio económico que nos reporta la aplicación de la revalorización de la subvención.

A este respecto, la Sección Sindical de UGT ha enviado un comunicado explicando a la plantilla que ya han “emprendido las conversaciones para que se aplique este nuevo importe”. Sinceramente, no entendemos a que se refieren con esas conversaciones, ya que el propio acuerdo, suscrito por las dos Secciones Sindicales y la empresa, dice:

“El importe máximo del montante de vales de comida que no constituye retribución en especie se adaptará al legalmente previsto, sin necesidad de previa comunicación entre las partes.”

Más nos parece un intento de apuntarse un inexistente trabajo realizado, de manera electoralista y con la visión en las próximas elecciones sindicales del centro de Madrid, que otra cosa.

¿O es que pretenden conversar sobre la fecha de aplicación de la revalorización cuando corresponde aplicarlo desde el 2 de Abril automáticamente según el acuerdo?

La importancia de ratificar los acuerdos por escrito

La Sección Sindical de CCOO hemos defendido siempre la importancia de poner por escrito, con el detalle suficiente, los acuerdos conseguidos, asegurando así los beneficios fruto del proceso negociador para toda la plantilla. De igual manera también se evitan malentendidos posteriores entre las partes, ya que se independizan los acuerdos de las personas que en ese momento lo negociaron. Un acuerdo que se queda en verbal y que

no refleja por escrito el detalle, no obliga a las partes, existiendo el peligro de malinterpretarse o no aplicarse ante un hipotético cambio en la Dirección de la empresa o en la Representación de los Trabajadores futura.

En esa línea de actuación, la Sección Sindical de CCOO hace más de dos meses que hemos entregado un borrador de acuerdo sobre los temas que ya hemos acordado en la mesa de armonización (24 días de vacaciones, seguro médico, seguro de vida) a la Sección Sindical de UGT y, posteriormente, a la Dirección de RRHH para poder cerrar estos puntos. Estamos todavía pendientes de respuesta de ambas partes para que nos den su punto de vista al borrador para poder ratificarlo definitivamente.

Nos duele enormemente y nos decepciona ver como desde CCOO, sindicato minoritario en la empresa, trabajamos por la consolidación de los derechos y la firma de acuerdos, mientras que UGT parece anteponer sus intereses electorales a ratificar los acuerdos detallados por escrito, que al fin y al cabo, son los intereses de la mayoría de la plantilla.

Sección Sindical Estatal de CC.OO.
sogeti@comfia.ccoo.es