



conectamos

Toda la **actualidad** para
los trabajadores de **Tecnologías de la Información**



CCOO.ES
COMFIA.NET
AFÍLIATE

Número 5 - mayo 2006

Editorial

"Por la paz. Empleo estable en igualdad"

el RINCON de la LEY

Actualización salarial del Convenio Colectivo y firma de Finiquito

El problema se debe a que no
ha existido la actualización /
revisión de las tablas salariales
del año pasado...

de INTERÉS en los MEDIOS

El TUE declara ilegal renunciar al periodo mínimo de vacaciones anuales a cambio de dinero

una directiva europea obliga a
que todos los trabajadores
tendrán que disponer un periodo
de al menos cuatro semanas de
vacaciones anuales retribuidas...

KPMG entre las diez peores empresas del 2005

KPMG "reconoció actos delictivos
en el mayor fraude cometido
jamás en un refugio fiscal"...

El escándalo del sueldo al desnudo

EL secreto mejor guardado de
las empresas, el sueldo de sus
altos ejecutivos, ha empezado a
desvanecerse...

AFILIATE

Ofertas para afiliados

Podréis encontrar diferentes
ofertas conseguidas por la
Secretaría de Servicios de
CC.OO

1º de Mayo. Millones de trabajadores y trabajadoras de todo el mundo han
participado 1º de Mayo a la celebración del Día Internacional del Trabajo para
reclamar con firmeza el avance de los valores y derechos... [Artículo completo](#)

Recomendamos:

[Ayudas para personas discapacitadas](#)

Suelen convocarse anualmente y se puede acceder a ellas, así como a todo lo
relacionado con la protección a la familia, a través de los boletines oficiales de las
comunidades autónomas (BOCAM en Madrid) y de las siguientes páginas Web...

Nuestras NOTICIAS

Constitución de la Agrupación Estatal de Tecnologías de la Información y Comunicación

La Agrupación Estatal de Tecnologías de la Información y Comunicación "TIC", nace
con más de 3.800 afiliados y 725 delegados que representan a 120.000...
[ver más](#)

Renovado el acuerdo de guardias en Rural Servicios Informáticos, S.C.

El pasado mes de abril se suscribía por escrito la renovación del reglamento de
guardias en R.S.I., S.C., que había vencido el 31 de Diciembre de 2005, ...
[ver más](#)

Firmado el Convenio de Getronics 2006-2008

Firmado, tras tres meses de negociaciones, el Convenio 2006-2008 de Getronics
España Solutions...
[ver más](#)

Soluziona "asesora" a empresas sobre medidas de conciliación

A la empresa Soluziona se le adjudica un proyecto de la CAM para el asesoramiento a
150 pymes sobre medidas de conciliación...
[ver más](#)

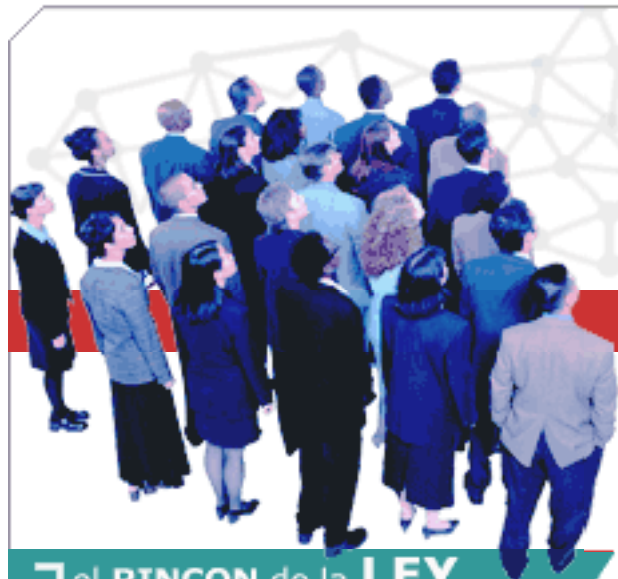
Alcanzado acuerdo de subida salarial en SHS POLAR

Como muchos de vosotros sabéis, en SHS Polar S.I. se han realizado el presente año
diversas movilizaciones en pro de un acuerdo de subida salarial colectivo...
[ver más](#)

Elecciones sindicales en EDS

Resultados de las elecciones sindicales del centro de trabajo de Sant Cugat...
[ver más](#)

contactar



conectamos

Toda la **actualidad** para
los trabajadores de **Tecnologías de la Información**



CCOO.ES

COMFIA.NET

AFÍLIATE

Número 5 - mayo 2006

[Volver a la portada](#)

el RINCON de la LEY

Actualización salarial del Convenio Colectivo y firma de Finiquito

El problema se debe a que no ha existido la actualización/revisión de las tablas salariales del año pasado.

Actualmente se está negociando el Convenio Sectorial de Empresas Consultoras de Planificación...., y el último concluyó su vigencia el 31 de diciembre de 2004.

Por ello al causar baja en la empresa por cualquier motivo, voluntaria o no, antes de la publicación del Convenio se podría estar regalando un dinero a la empresa al firmar el finiquito, ya que el salario no ha sido revisado en los últimos 15 meses conforme a convenio.

Esta circunstancia afecta en la práctica únicamente a aquellas personas cuyo salario se ajusta al establecido en Convenio y con una Mejora Voluntaria nula o muy escasa, ya que, como bien sabréis, la Mejora Voluntaria es compensable y absorbible.

Desde CC.OO. y a través de nuestras Secciones Sindicales os recomendamos un protocolo de actuación, de manera que no renunciéis a percibir lo que legalmente os corresponde, a la hora de firmar el finiquito.

Sólo tenéis que añadir el siguiente texto debajo de vuestra firma:
"Recibí, a salvo de los atrasos que por aplicación del Convenio Colectivo me pudieran corresponder".

Añadiendo esta coetilla se tendrá derecho a percibir los atrasos, en caso de corresponder, que el Convenio Colectivo pudiera acordar."

[Volver a la portada](#)

contactar



7 de INTERÉS en los MEDIOS

El TUE declara ilegal renunciar al periodo mínimo de vacaciones anuales a cambio de dinero

El Tribunal de Justicia de la UE (TUE) declaró ilegal que los trabajadores puedan renunciar al número mínimo de días de vacaciones anuales y canjearlas por una compensación económica que se cobre incluso en un año posterior, debido a que se quebranta la directiva comunitaria que vela por la existencia de un periodo mínimo de descanso.

El Tribunal respondió así a la pregunta prejudicial que le planteó un tribunal de Países Bajos para resolver sus dudas en un proceso que enfrentó a la Federación Sindical Holandesa con el Gobierno de este país sobre la posibilidad de renunciar, a cambio de una compensación económica, a días de vacaciones mínimas anuales que se hayan acumulado en años precedentes.

La decisión se basó en lo estipulado en una directiva europea que obliga a que todos los trabajadores tendrán que disponer un periodo de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, que, sin embargo, pueden reducirse a cambio de una retribución económica, siempre que, no obstante, quede un "periodo mínimo" de vacaciones retribuidas.

A este respecto, la norma europea --ya traspuesta a la legislación holandesa-- advierte que este periodo mínimo "no podrá ser sustituido por la compensación financiera, excepto en caso de la conclusión de la relación laboral".

El caso que enfrentó a la Federación Sindical Holandesa y al Gobierno holandés parte de la propuesta por parte de las autoridades de La Haya para una "nueva legislación sobre vacaciones" en la que defendió que "se puede renunciar a todos los días acumulados en años anteriores a cambio de una compensación económica, con independencia de la procedencia de dichos días", que los sindicatos entendieron también como el periodo mínimo de descanso.

De esta forma, el Gobierno holandés defendió que se pueda renunciar a las vacaciones mínimas de un año para canjearlas posteriormente por dinero. "Por tanto, no importan que esos días se hayan acumulado a base de vacaciones extralegales o a base de vacaciones mínimas de un año anterior", indicó durante la tramitación parlamentaria de su propuesta de ley.

Este planteamiento provocó la denuncia de la Federación Sindical, que recurrió a un tribunal para denunciar una propuesta que podría incentivar a los trabajadores para que dejen de descansar los periodos mínimos a cambio de retribuciones económicas posteriores y, por tanto, llevar a un incumplimiento de la directiva europea sobre tiempos de trabajo.

El Tribunal holandés consultó al TUE con una pregunta prejudicial sobre si la directiva es compatible con "una disposición legal de un Estado miembro que ofrece la posibilidad de pactar por escrito, durante la vigencia del contrato de trabajo, que a un trabajador que cierto año no haya disfrutado, en todo o en parte, de sus vacaciones mínimas anuales se le conceda una compensación económica en un año posterior".

El TUE respondió negativamente, puesto que la directiva "se opone" a esta posibilidad. Recordó que "la directiva se opone a que las vacaciones mínimas anuales retribuidas puedan sustituirse por una indemnización económica en caso de transferencias a un año posterior".

Añadió, asimismo, que esta práctica podría producir "el efecto, contrario a los objetivos perseguidos por la directiva, de que el trabajador se planteara renunciar al tiempo de reposo o se viera incitado a ello" y aseguró que "no tiene relevancia el hecho de que la compensación económica de las vacaciones anuales retribuidas se base o no en un pacto contractual", tal y como también reflejaba la propuesta del Gobierno holandés.



conectamos

Toda la **actualidad** para
los trabajadores de **Tecnologías de la Información**



CCOO.ES
COMFIA.NET
AFÍLIATE

Número 5 - mayo 2006

[Volver a la portada](#)

7 de INTERÉS en los MEDIOS

KPMG entre las diez peores empresas del 2005

KPMG "reconoció actos delictivos en el mayor fraude cometido jamás en un refugio fiscal", declaró el fiscal general Alberto Gonzales en agosto. KPMG logró librarse sin ninguna declaración de culpabilidad ni salida negociada, gracias a un acuerdo de "enjuiciamiento aplazado" en cuya virtud la empresa prometió pagar 456 millones de dólares en multas, restituciones y penalizaciones y portarse mejor en el futuro. Eso no compensará el daño que ha causado la compañía. Según el gobierno, "KPMG ha reconocido que cometió un fraude que generó al menos 11.000 millones de dólares en pérdidas falsas de impuestos que, según la documentación judicial, le ha costado a Estados Unidos al menos 2.500 millones de dólares en impuestos evadidos."

Russell Mokhiber y Robert Weissman (*)
La Insignia. EEUU, abril del 2006.

Traducción de Berna Wang

(*) Russell Mokhiber es editor de Corporate Crime Reporter, con sede en Washington D.C. Robert Weissman es editor de Multinational Monitor, con sede en Washington, D. C. Ambos son coautores de Corporate Predators: The Hunt for MegaProfits and the Attack on Democracy (Monroe, Maine, Common Courage Press, 1999).

(c) Russell Mokhiber y Robert Weissman
(c) de la traducción: Berna Wang, 2006.

www.multinationalmonitor.org

[Volver a la portada](#)

contactar



[Volver a la portada](#)

de **INTERÉS** en los **MEDIOS**

El escándalo del sueldo al desnudo

Luis Ignacio Parada

EL secreto mejor guardado de las empresas, el sueldo de sus altos ejecutivos, ha empezado a desvanecerse. Veintitrés de las empresas del Ibex 35 han presentado ya a la CNMV los datos de retribución de sus consejos de administración en 2005. Y los datos van a convertirse en tema de debate nacional. Por lo que se ha podido saber, el presidente del BBVA, Francisco González, consiguió 4,13 millones más 4,8 millones de incentivo plurianual del periodo 2003-2005. Le siguen el consejero delegado del mismo banco, José Ignacio Goirigolzarri, con 3,317 millones más 4,034 plurianuales; el consejero delegado del Santander, Alfredo Sáenz, que percibió 7,16 millones de euros; el director general, Francisco Luzón, que obtuvo 4 millones; Matías Rodríguez Inciarte, que llegó a 3,97; Emilio Botín, que ganó 3,04; Ana Patricia Botín, del Banesto, que ingresó 2,73, y el presidente de Endesa, Manuel Pizarro, que logró 2,2 millones. A esas cifras hay que añadir gastos de representación, retribuciones en especie, fondos de pensiones, blindajes por despido, bonus, stock options y otros incentivos que no se ofrecen de forma personalizada.

Los altos ejecutivos españoles todavía están lejos de los sueldos del presidente del Banco Credit Suisse, Oswald Grübel, que ganó el año pasado 15 millones de euros, y los de los presidentes del UBS, Novartis, Deutsche Bank, Roche y Nestlé, que obtuvieron más de 12 millones. Y del récord mundial de Lee Raymond, presidente de Exxon Mobil, que ganó 686 millones de dólares entre 1993 y 2005 que dejó la empresa el año pasado tras de haber multiplicado por cuatro la capitalización de la petrolera. En 1990, los sueldos de los CEO's eran 85 veces más altos que la media de los de sus empleados. Hoy son 500 veces más altos. Lo que está en cuestión ahora ya no es sólo la falta de transparencia, sino la falta de límites a la discrecionalidad con la que los altos ejecutivos se remuneran y blindan sin que una ley proteja los derechos de los accionistas.

<http://www.abc.es>

[Volver a la portada](#)



EDITORIAL

"Por la paz. Empleo estable en igualdad"

1º de Mayo. Millones de trabajadores y trabajadoras de todo el mundo han participado este 1º de Mayo a la celebración del Día Internacional del Trabajo para reclamar con firmeza el avance de los valores y derechos laborales y de ciudadanía, sobre los que se asientan las sociedades democráticas.

Empleo estable, seguro y con derechos

Un año más, la precariedad del mercado laboral sigue siendo una asignatura pendiente de nuestro país, que permanece a la cabeza de la UE con el índice de temporalidad más alto, fenómeno que afecta de manera especial a mujeres y jóvenes, agravado con la incorporación masiva de la inmigración al mercado de trabajo.

Los empresarios españoles siguen haciendo uso de los contratos temporales de forma masiva y, en numerosos casos, abusiva. En nuestro país, los contratos temporales se utilizan cada vez más para mantener a los trabajadores en situación de precariedad durante periodos de tiempo extremadamente largos. Se trata, por tanto, de poner freno a las prácticas fraudulentas en materia de contratación laboral, asegurar una utilización responsable de la contratación temporal y conseguir una mejor regulación de las contratas y subcontratas.

Temporalidad es sinónimo de baja productividad, baja inversión tecnológica y alta siniestralidad laboral.

El desempleo y la precariedad en los jóvenes es otro de los retos a superar. En nuestro país, casi el 90% de los contratos que se realizan a jóvenes son de carácter temporal y dos de cada tres menores de 25 años tiene este tipo de contrato; situación en la que se mantienen durante demasiados años, impidiendo su emancipación y la generación de expectativas de futuro.

Igualmente, es necesario reforzar los esfuerzos para garantizar los derechos laborales a las personas inmigrantes y erradicar las prácticas explotadoras a que se ven sometidas.

En CC.OO. venimos defendiendo, dentro del proceso actual de diálogo social y en la negociación colectiva, en particular con la renovación para 2006 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, que la eliminación de la precariedad laboral es uno de los aspectos que hay que abordar de forma prioritaria si queremos mejorar el modelo productivo de nuestro país. No hay más elección que avanzar en la mejora de derechos que impulsen la estabilidad del empleo, en una etapa de crecimiento económico y de elevados beneficios empresariales (en 2005 crecieron a un ritmo del 9,1%, un punto y medio más que en 2004).

España precisa, cada vez más, de una mano de obra cualificada, formada permanentemente, que pueda afrontar unos cambios tecnológicos en constante evolución. Para ello, es necesario tener estabilidad en el empleo y una mayor participación de los trabajadores en las empresas donde desarrollan su actividad.

La apuesta por un nuevo modelo de crecimiento económico equilibrado y sostenible, constituye una condición necesaria para el crecimiento de la productividad, lo que resulta imprescindible para que la sociedad española alcance mayores niveles de desarrollo y de cohesión social. Se necesitan inversiones considerables en industrialización y en I+D que nos acerquen a los países de nuestro entorno, nos permitan competir en los sectores de mercado de mayor valor añadido, diversifiquen el crecimiento de la economía, actualmente muy dependiente de la construcción y los servicios, y eviten al tiempo la amenaza de las deslocalizaciones.

En CC.OO. mantenemos nuestro compromiso con los trabajadores y trabajadoras para avanzar en la resolución de los problemas y la mejora de los derechos sociolaborales, aunando nuestras actuaciones y con la fuerza que nos otorga la confianza que mayoritariamente han depositado en los sindicatos. VIVA EL 1º DE MAYO.

Extracto del manifiesto de CC.OO. del 1 de mayo.

[Ver manifiesto completo](#)

[Volver a la portada](#)



RECOMENDAMOS

Ayudas a personas con discapacidad

Queremos haceros llegar información sobre las ayudas que existen para personas discapacitadas con certificado de minusvalía 33% o superior, así como a las familias numerosas o con pocos ingresos.

Las ayudas de referencia pueden ser sobre:

I. B. I.

Tarjeta dorada de RENFE

Tarjeta de Aparcamiento, así como placas en domicilio.

Impuesto de circulación

Compra de vehículos (impuesto de matriculación)

Bonotet (para uso en autobuses metropolitanos)

Atención especial en residencias

Movilidad (taxis en los traslados al lugar de trabajo o a donde se reciba el tratamiento)

Adaptación de vivienda y exención determinados impuestos

Audífonos, gafas, lentillas

Ayudas técnicas que suplan su deficiencia

Estas ayudas suelen convocarse anualmente y se puede acceder a ellas, así como a todo lo relacionado con la protección a la familia, a través de los boletines oficiales de las comunidades autónomas (BOCAM en Madrid) y de las siguientes páginas Web entre otras:

www.feaps.org: Confederación Española de Organizaciones en favor de las personas con discapacidad intelectual.

www.cermi.es: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad

www.afandem.org: familias y amigos de personas con retraso mental de Mostoles.

www.cocemfe.es: Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España.



Nuestras NOTICIAS

Constitución de la Agrupación Estatal de Tecnologías de la Información y Comunicación

La Agrupación Estatal de Tecnologías de la Información y Comunicación "TIC", nace con más de 3.800 afiliados y 725 delegados que representan a 120.000 trabajadores de todo el estado.

El pasado día 31 de Marzo se celebró en Madrid el Congreso Constituyente de la Agrupación Estatal, el cual se inició con la intervención del Secretario General de COMFIA-MADRID, Francisco López, quien resaltó el crecimiento vertiginoso que está teniendo este sector dentro de la sociedad, y en concreto, dentro de CC.OO.

Así mismo, fue elegido como Secretario General de la agrupación Juan Carlos Marco, que hasta este momento venía desarrollando las tareas de Secretario General de la Sección Sindical Estatal de Atos Origin y portavoz de la mesa negociadora del convenio de planificación.

El sector de las Tecnologías de la Información y Comunicación vive una realidad cambiante después del boom del mercado de las telecomunicaciones. La reducción de los márgenes y el decremento del precio de cada hora facturada han contribuido a que el sector haya evolucionado a la baja.

Esta nueva realidad ha repercutido directa y negativamente sobre los trabajadores y trabajadoras, los cuales han padecido un estancamiento de sus condiciones de trabajo, sufriendo continuadas pérdidas de poder adquisitivo en estos últimos años, así como una reducción de las condiciones salariales de mercado, incrementándose cada vez más el número de trabajadores que perciben su salario a ras de Convenio.

La creación de la Agrupación Estatal nos posibilitará unificar la información sobre las empresas donde prestamos nuestros servicios, para poner en contacto a delegados de CC.OO. de distintas compañías, fortaleciendo la presencia de CC.OO. y transmitiendo una imagen de equipo que servirá para solucionar una problemática común, lo cuál acercará el sindicato a los trabajadores a través de todos sus delegados y sus organizaciones, ya sean de empresa o territoriales.

Uno de los objetivos troncales de esta Agrupación es dotar a la Negociación Colectiva de contenidos suficientes para acometer con garantías las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras de este sector, orientando nuestras políticas al desarrollo y mejora en temas como Política Retributiva, Carrera Profesional, Clasificación Profesional, Jornada Laboral, Igualdad y Conciliación, Beneficios Sociales, etc.

La constitución de la Agrupación Estatal es fruto del trabajo realizado por los compañeros y compañeras en el ámbito de la empresa o desde el Sindicato en el Territorio. Responde a la necesidad de alcanzar una mayor coordinación, que mejore nuestra eficacia redundando todo ello en la mejora de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras de este sector.



Votación



Ejecutiva de la Agrupación
Estatal de Tecnologías de la
Información y Comunicación



conectamos

Toda la **actualidad** para
los trabajadores de **Tecnologías de la Información**



CCOO.ES
COMFIA.NET
AFÍLIATE

Número 5 - mayo 2006

[Volver a la portada](#)

Nuestras NOTICIAS

Renovado el acuerdo de guardias en Rural Servicios Informáticos, S.C.

El pasado mes de abril se suscribía por escrito la renovación del reglamento de guardias en R.S.I., S.C., que había vencido el 31 de Diciembre de 2005, (este será el tercer año que se encuentra en vigor) ratificando el acuerdo alcanzado entre la Dirección de la empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores (trece representantes de CC.OO.).

El acuerdo contempla la retroactividad desde el 2 de enero, garantizando que el personal perciba los atrasos que por este concepto les correspondiera.

El acuerdo garantiza que el proceso "BATCH" finalice sin incidencias y que las oficinas puedan abrir la operativa del día siguiente sin retrasos y salvaguarda los derechos de la plantilla adaptándose a las necesidades de ambas partes, ya que aunque no son guardias de 24 horas, lo cierto es que el servicio de guardias nos ocupa nuestro tiempo libre.

Hace tiempo que desde Comfia-CC.OO. iniciamos una política de acción sindical tendente a conseguir acuerdos que salvaguardaran los intereses de trabajadoras y trabajadores del Sector, una política que, a la vista de los resultados obtenidos, está dando sus frutos congratulándonos porque los acuerdos de este tipo empiezan a ser la norma habitual en el Sector, gracias a la actividad de nuestras Secciones Sindicales haciendo ver a la Dirección de las empresas que no se puede disponer del tiempo libre de las personas a su conveniencia y mucho menos gratuitamente.

Acuerdos de este calibre que, repetimos, cada vez son más asiduos vienen a conciliar los intereses de una y otra parte conjugando derechos y obligaciones, por lo que el Convenio Colectivo del Sector tiene que hacerse eco de esta realidad para hacerla extensiva a todas las empresas.

[Volver a la portada](#)

contactar



conectamos

Toda la **actualidad** para
los trabajadores de **Tecnologías de la Información**



CCOO.ES
COMFIA.NET
AFÍLATE

Número 5 - mayo 2006

[Volver a la portada](#)

Nuestras **NOTICIAS**

Firmado el Convenio de Getronics 2006-2008

Firmado, tras tres meses de negociaciones, el Convenio 2006-2008 de Getronics España Solutions.

Como principal novedad es de destacar la vigencia de 3 años del Convenio firmado, con cláusulas de revisión salarial anual que por primera vez hacen referencia al IPC real.

Por otro lado se han logrado importantes mejoras en temas como el de Guardias, en línea con los acuerdos más avanzados del Sector, mejoras en la Conciliación de la vida laboral y familiar, recogiendo e incluso mejorando aspectos del anteproyecto de la futura Ley de Igualdad, así como introduciendo las tesis sobre uso sindical del correo electrónico en la Empresa recogidas en la reciente sentencia del Tribunal Constitucional sobre la demanda interpuesta por la Sección Sindical de CC.OO. de BBVA.

[Ver tabla comparativa Convenio 2005 - Convenio 2006](#)

[Ver convenio completo](#)

[Volver a la portada](#)

contactar

Apartado	Convenio 2005	Convenio 2006	Observaciones
1.3 Plazo de Vigencia	Un año	Tres años: 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2008	
1.8 Comisión de Interpretación / Vigilancia		Se define una Comisión de Revisión del Convenio con las mismas características de la Mesa de Negociación.	Con esto se garantiza la posibilidad de revisar cualquier aspecto del convenio durante los 3 años de vigencia, de modo que éste no resulte invariable. De hecho, en varios de ellos, como calendario y otros, está explícitamente indicado.
2.1 Calendario y Jornada laboral		- Este año, la jornada intensiva comienza el 29 de mayo. - Los días de compensación se podrán tomar según determine el trabajador y su responsable en un 50%, salvo que exista un acuerdo entre ambos en otro sentido.	El segundo punto fue acordado en una reunión de la Comisión de Interpretación del Convenio 2005.
2.2 Turnos 7 x 24		Se incluye el número máximo de horas anuales.	
2.3 Vacaciones	1 día a los 15 años 3 días a los 18 años 4 días a los 21 años	Se explicita que el cambio de las vacaciones dentro del periodo de las mismas requiere la aceptación del trabajador. A los 14 años de antigüedad, 1 día. A los 16 años de antigüedad, 2 días.	El resto sigue igual.
2.4.1 Tabla de permisos		Inclusión del literal “Unión Legal” en la columna “Boda”.	Con esto se equipara Boda con Unión Legal.
2.4.7 Lactancia de hijo	- La reducción de jornada debe ser de al menos 2 horas para tener garantizado el horario continuado. - Acumulación de horas en 12 días de permiso.	- Se equipara la reducción de jornada con las descritas en el punto 3.5.1, por lo que a partir de una hora de reducción se podrá optar por horario continuado. - Acumulación de horas en 14 días.	
2.4.11 Permiso anual sin sueldo		Se especifica que se pueden tomar dos consecutivos, uno a final de año y otro a comienzo del siguiente.	Acuerdo de la Comisión de Interpretación
2.5 Excedencias		Consejo de preaviso antes de la reincorporación.	Es sólo un consejo, pero bastante recomendable.
3.1 Sueldos y Salarios	Se establece el tope de 42.000€ para obtener la subida de 590,05€ más el 0,43% de la suma de sueldo y trienios. Retroactividad a 1 de enero.	Subida salarial basada en fórmula de salario riesgo (parte fija más parte variable, con reparto progresivo) tomando como referencia el IPC y por tramos actualizables según IPC. Retroactividad a 1 de enero. Abono de anticipo y regularización a principios del siguiente ejercicio.	Parece más complicado de lo que realmente es.
3.2 Tablas salariales	Acuerdo de adoptar las del Convenio del Sector o definir unas propias antes de abril de 2006	Como consecuencia del retraso en la negociación del Convenio Sectorial, se constituye una Comisión que definirá las tablas antes del 30 de junio si no hay antes acuerdo en la citada negociación.	
3.5 Premio especial por resultados		Basado en EBITA y la parte no consolidable del variable de la fórmula de incremento salarial.	Incentivos para todos, independientes y adicional a los existentes en la actualidad.
3.6 Antigüedad		Incremento del importe de los trienios y fórmula de actualización anual con porcentaje máximo de incremento salarial.	
3.7 Disponibilidad y Guardias		Nuevo redactado que recoge buena parte de los acuerdos de EDS y Cap-Gemini en este aspecto.	Se recomienda su lectura detenidamente. Prácticamente ha cambiado todo el redactado de la modalidad “Por llamada”.
3.8 Plus de disponibilidad		Revisión anual del importe con porcentaje máximo de incremento salarial	
4.1.1 Subvención Comida		Revisión anual del importe con porcentaje máximo de incremento salarial	Aunque este año permanecen los mismos valores, se introduce la actualización a partir del próximo.
4.1.2 Plus Transporte	919€ anuales.	Incremento de 133€ anuales. Abono diferido de los atrasos correspondientes a los 3 meses transcurridos.	Incremento de un 14% del valor anterior.
4.2 Importes de locomoción y dietas		Incremento de casi todos los importes y revisión anual de los mismos con porcentaje máximo de incremento salarial	Similar al anterior.
4.3 Régimen normativo para los desplazamientos	4 días	5 días de permiso por cada 3 meses de desplazamiento ininterrumpido	
4.4 Precio del kilómetro	Incremento de precios y revisión semestral en función de las variaciones del coste del carburante según página www.km77.com	Inclusión de fórmula propia. Se recogen los precios revisados a 1 de enero	
SECCIÓN 5ª. Beneficios Sociales		- Incremento de todos los importes, salvo ayuda nupcialidad. - Cláusula de revisión anual en todos los importes.	Con la cláusula de revisión, ningún importe estará congelado por el hecho de tener un Convenio a 3 años.
5.3.1 Reducción de jornada		El trabajador podrá elegir horario continuado si así lo desea	En determinados casos, para optar a horario continuado había que reducir dos o más horas.
5.11 Ayuda por Nacimiento		200€ por hijo	
6.2 Faltas		- Fumar en las instalaciones de la Empresa. - No comunicar baja y/o alta por I.T. según se establece legalmente (baja en los 3 días y alta en las 24 horas siguientes a producirse el hecho).	- En aplicación de la reciente ley anti-tabaco. - Lógico y razonable. Se están produciendo abusos en este sentido.
9.2.2 Acceso al correo electrónico		Adaptación del redactado a la reciente sentencia del Tribunal Constitucional.	¡Por fin!



conectamos

Toda la **actualidad** para
los trabajadores de **Tecnologías de la Información**



CCOO.ES

COMFIA.NET

AFÍLIATE

Número 5 - mayo 2006

[Volver a la portada](#)

Nuestras NOTICIAS

Soluziona "asesora" a empresas sobre medidas de conciliación

A la empresa Soluziona se le adjudica un proyecto de la CAM para el asesoramiento a 150 pymes sobre medidas de conciliación de vida laboral y personal, mientras a los empleados de Soluziona no se les aplica ninguna de estas medidas.

Soluziona, la empresa de servicios profesionales de nuevas tecnologías de Unión Fenosa, ha sido adjudicataria por parte de la Comunidad de Madrid de un proyecto de asesoramiento a 150 pymes a la empresa Soluziona sobre medidas de conciliación de vida personal y laboral.

Mientras se lleva a cabo este asesoramiento, la empresa no aplica ninguna política de conciliación a sus propios empleados y desestima las peticiones que desde la sección sindical de CCOO se realizan a la dirección, como por ejemplo la posibilidad de acumulación de horas de lactancia, ampliación del permiso de maternidad, subvenciones para llevar a los hijos a la guardería, posibilidad de realizar ciertas tareas mediante teletrabajo, todas ellas son desestimadas, según la dirección por "necesidades del negocio". Y no sólo no se aplican estas medidas, sino que no se respeta ni el convenio, obligando a los empleados a realizar jornadas laborales que superan el horario de trabajo e incluso trabajando fines de semana y festivos y no compensando a los trabajadores obligados a ello.

Desde la sección de CCOO en Soluziona nos parece una vergüenza que la Comunidad de Madrid y Soluziona jueguen con algo tan serio como son los planes de conciliación de la vida familiar y laboral de cientos de empleados, asesorando sobre aspectos fundamentales sobre los que no se tiene ninguna experiencia y lo que es más grave, se consideran perjudiciales para el NEGOCIO.

[Volver a la portada](#)

contactar



Nuestras NOTICIAS

Alcanzado acuerdo de subida salarial en SHS POLAR

Como muchos de vosotros sabéis, en SHS Polar S.I. se han realizado el presente año diversas movilizaciones en pro de un acuerdo de subida salarial colectivo que al menos mantuviera el nivel adquisitivo de la plantilla a varios años. Muchos de vosotros participasteis activamente en las mismas, motivo por el que deseamos daros las gracias desde aquí. No cabe la menor duda de que las cosas no serían lo mismo sin nuestra unión y apoyo mutuo.

Queremos además poneros al día sobre la situación a la que se ha llegado en nuestra empresa respecto a la subida salarial:

Tras los paros y concentraciones efectuados y las muy diversas medidas de presión, la empresa estableció una serie de reuniones con el Comité de Empresa buscando cerrar este conflicto. La oferta realizada por escrito por la empresa pareció al Comité claramente insuficiente y poco equitativa, pero habiendo llegado a una situación de bloqueo total en la negociación, se trasladó a la plantilla esta oferta con la finalidad de poner en sus manos la decisión. Se efectuó una votación para establecer cuál era el deseo mayoritario.

Las opciones y el porcentaje de apoyo que tuvo cada una fueron:

Aceptar la propuesta de la Dirección	45,59 %
Huelgas hasta IPC a varios años	33,82 %
No sabe / No Contesta	15,44 %
No hacer nada	5,15 %

Tras examinar los resultados arrojados por la encuesta, el Comité de Empresa llevó adelante la medida mayoritariamente apoyada: Cierre del conflicto y firma del acuerdo.

Si bien nos hubiera gustado un acuerdo más justo para todos, el Comité de empresa representa a la plantilla y por tanto a sus decisiones se debe. Las condiciones del acuerdo firmado en líneas generales suponen:

Subida Superior al 4.2 %	42,7 %
Subida Entre el 3,7 y 4,2 %	28,9 %
Subida Entre 2,5 y 3,7 %	14,0 %
Subida Entre 0 y 2,5 %	0,8 %
0 %	13,6 %

Los criterios a aplicar para establecer las subidas comprendidas en los dos últimos rangos (0% y 0%-2,5%) fueron definidas de forma clara y explícita (por ejemplo: no tendrán subida salarial los empleados incorporados en el último trimestre del año 2005). Así como otras condiciones como la no absorción de la antigüedad con esta subida para los trabajadores que tengan salario conforme a su categoría en convenio colectivo.

Por último, comentar que para evitar que se vuelva a producir este grado de conflictividad, al tratar asuntos que sin duda son importantes para todos, se ha acordado establecer mesas negociadoras Empresa-Comité de Empresa para comenzar a trabajar en 4 temas de gran calado.

A saber:

- Categorías y Carrera profesional
- Evaluación del desempeño
- Formación
- Conciliación de vida familiar y laboral



[Volver a la portada](#)

Nuestras NOTICIAS

Elecciones sindicales en EDS

Resultados de las elecciones sindicales del centro de trabajo de Sant Cugat:

Censo	693
Votos totales	395
Participación	57%

Votos para CCOO	290	13 delegados
Votos para UGT	37	2 delegados
Votos para AIT's	54	2 delegados
Votos nulos	3	
Votos en blanco	11	

[Volver a la portada](#)