

EL BOLETÍN PERIÓDICO PARA TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CAPGEMINI.

XVI CONVENIO COLECTIVO

PRESENTE INMEDIATO

El XVI Convenio Colectivo fue registrado en el Ministerio de Trabajo el 19 de diciembre, por lo que a finales de este mes de febrero debería ser publicado en el BOE. A partir de ese momento se iniciará un plazo de cuatro meses en los que las empresas están obligadas a saldarnos los atrasos generados al pagarnos los salarios con tablas de 2006.

Desde la Sección Sindical Estatal de CCOO en Capgemini queremos recordaros que todo trabajador o trabajadora que cause baja o sea despedido tras la publicación en el BOE del Convenio, para no perder los atrasos que les pudieran corresponder y poder reclamarlos a posteriori sugerimos que con la firma se añada el siguiente texto:

“Conforme a expensas de percibir los atrasos que por convenio colectivo me correspondan”

A nadie se le escapaba a mediados del año pasado que la crisis global impactaría severamente en el empleo, tampoco era necesario ser un erudito en la materia para anticipar que el IPC de 2008 quedaría por debajo del 2%.

Teniendo en cuenta que los trabajadores y trabajadoras del sector llevamos dos años sin actualización salarial (con especial impacto en las plantillas de las Pymes y las Factorías de Software), que las empresas se ahorran dinero de cada baja voluntaria o de cada despido al no saldar los atrasos,

que las mejoras en los bloques de negociación de Jornada y Conciliación eran significativas: y que la crisis redundaría en despidos, procedimos a actuar con responsabilidad, firmando el Convenio Colectivo aún a pesar de no obtener todas las mejoras deseadas, pero seguimos sumando.

Enlace a tabla comparativa entre el XV y el XVI convenio:

http://www.comfia.net/archivos/tic/ComparativaConvCol_XV_XVI.pdf

El sistema de clasificación que diseñamos era el grueso del convenio, por lo que hay que seguir peleando para implantarlo. Para ello se creará una Comisión de Trabajo, en la cual CCOO trabajará durante lo que queda de 2009 con la patronal, con el único objetivo de alcanzar el consenso que permita de una vez por todas contar con una clasificación acorde a la realidad en el que nos veamos claramente reflejados y cuya implantación sea para 2010.

Calendario laboral

El pasado día 22 de Octubre el comité de empresa de Barcelona y la empresa fueron citados por la Inspección de Trabajo por una denuncia interpuesta por el Comité en relación al calendario laboral 2008.

Los delegados del comité expusimos que la empresa nunca negocia los calendarios laborales con los representantes legales de los trabajadores. Se indico que cada año se le entregaba a la empresa un informe negativo alegando dicho hecho pero que este año nos veíamos obligados a ir a inspección ya que se puede dar el caso que algún trabajador supere el límite de horas que especifica el ET y que son 1826h. La empresa por su parte negó que no hubieran negociaciones y afirmó que compensarían a cualquier trabajador que se encontrara en dicha situación.

Después de escuchar a las dos partes la inspectora pidió a la empresa que a partir de ahora negociara los calendarios anuales con los representantes legales de los trabajadores.

El pasado 5 de noviembre la empresa tuvo una reunión donde asistieron los presidentes de los comités de empresa y los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales y entre otros temas pasaron a entregarnos los calendarios laborales para el año 2009. A esa reunión acudimos con 4 propuestas diferentes para compensar esos 2 días de más que íbamos a realizar. La Dirección de RR.HH. las escuchó y finalmente **impuso unilateralmente** una muy diferente que sólo les convence a ellos: Se modifica la hora de salida de las 18:30 a las 18:25. **5 minutos al día son 2 días al cabo del año ¡NO LOS REGALES!**

Convenio Oficinas y Despachos

El último convenio de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, publicado el día 4 de Noviembre de 2008 en el B.O.C.M., establece una nueva jornada máxima anual de 1765 horas, frente a las 1775 recogidas en el convenio anterior.

Una vez conocido el calendario laboral del 2009, y realizado el cálculo de horas a trabajar, el exceso de jornada que la empresa tendrá que compensar al colectivo de trabajadores de Capgemini adscritos a este convenio es de 51 horas. De este modo, se adecuará la jornada anual de este colectivo a lo estipulado en el convenio vigente.

Cambio de edificio de la sede de BCN

EMPIEZA EL TRASLADO

El 14 de Noviembre se firmó el contrato de alquiler de las oficinas donde pasará a ubicarse la nueva sede de Capgemini en Barcelona.

La empresa anunció dicho traslado oficialmente a los trabajador@s la tarde del 20 de Noviembre, cuando la noticia ya se había extendido por toda la oficina debido a un artículo publicado en La Vanguardia. Como ya sabéis, desde la Sección Sindical de CCOO, manifestamos a la dirección de la empresa nuestra indignación por dicho motivo y posteriormente os enviamos un comunicado informativo.

El pasado día 2 de Febrero, después de muchos esfuerzos, l@s Delegad@s de Prevención de CCOO pudimos realizar la primera visita al nuevo centro de trabajo acompañados por un responsable del Departamento de Logística. Una vez finalizada la visita, se confeccionó un informe que fue entregado a la empresa con los riesgos detectados así como las cosas que consideramos más urgentes a solucionar antes de la entrada de trabajador@s.

Finalmente, el día 5 se trasladó el primer grupo, de unas 30 personas, acompañados por un Delegado de Prevención de CCOO que estuvo allí para ver si se habían resuelto las incidencias detectadas.

Desafortunadamente todo continúa igual.

Por supuesto, riesgos extremos no hay, ya que sino a día de hoy no habría trabajadores de Capgemini en el nuevo edificio, pero eso no significa que no haya cosas por solucionar como por ejemplo:

- La puerta de entrada desde la calle no es antipánico. Se cierra con llave con lo que debe de estar siempre abierta para que en caso de incendio se pueda desalojar el edificio.
- Esa misma puerta tiene un pequeño bordillo que puede provocar caídas y/o tropiezos.
- La pasarela que hay desde la entrada principal a la entrada propiamente del edificio a menudo se encuentra invadida por materiales necesarios para continuar las obras dentro del edificio.
- Dentro del edificio nos hemos encontrado con un cristal roto por dentro y por fuera. Aparte de solucionarlo, la empresa debe de tener en cuenta que esto puede volver a suceder ahora que ya hay trabajadores en el interior.

Desde la Sección Sindical de CCOO en Capgemini continuaremos insistiendo para que solucionen todos los problemas detectados y los que se vayan detectando en la medida que el edificio vaya estando totalmente operativo y se vaya ocupando. Y, por supuesto, realizaremos todas las acciones que creamos oportunas para conseguir este propósito.

No dudéis en contactar con las delegadas de prevención de CCOO para cualquier duda/consulta que tengáis:

Olga Viladomat: olga.viladomat-lopez@capgemini.com
Arantxa Pérez: aranzazu.perez-negron@capgemini.com

Anticipo a cuenta de devoluciones de IRPF

Consiste en una rebaja de dos puntos del IRPF que nos retienen en la nómina, pero que luego se descontará de la devolución que te corresponda a la hora de hacer la declaración.

Aclaremos que éste es un anticipo a cuenta de devoluciones del IRPF para quienes tienen una hipoteca por vivienda habitual. No es una rebaja sino un anticipo y forma parte del plan presentado por el gobierno y que actualmente está vigente.

Para acogerse a esta medida es necesario tener ingresos inferiores a 33.007,2 euros anuales. Para solicitarlo tienes que descargar el modelo 145, rellenarlo y entregarlo en RRHH.

A continuación tenéis los enlaces a la publicación en el Boe (en el capítulo III Medidas en materia tributaria) y el modelo 145:

<http://www.boe.es/boe/dias/2008/12/02/pdfs/A48135-48142.pdf>

http://www.aeat.es/AEAT/Contenidos_Comunes/La_Agencia_Tributaria/Modelos_y_formularios/Declaraciones/Modelos_100_al_199/145/mod145.pdf

Formación contra la crisis

En tiempos de crisis, uno de los primeros conceptos en sufrir recortes es la formación que debemos recibir I@s trabajador@s. Pese a estar subvencionado, el presupuesto de formación se ha venido reduciendo desde el año 2003.

Es necesario que sepamos que, en Capgemini, existe una base de datos de formación interna en la que podemos solicitar cursos. Esa base de datos se encuentra en:

<http://formacioninterna.capgemini.es/>

Os ofrecemos otros enlaces, externos a Capgemini, en los que informarte:

<http://www.comfia.net/formacion/>

Aquí puedes solicitar cursos:

<http://formacion.comfia.net/>
<http://www.forem.es/portal/index.asp>
<http://www.elogos.es/>
<http://comfiacatalunya.educalogos.net/>
<http://www.sunion-gesfor.com/>
<http://teleformacion.liberconsultores.com/>

AEC, AETIC y Nearshore

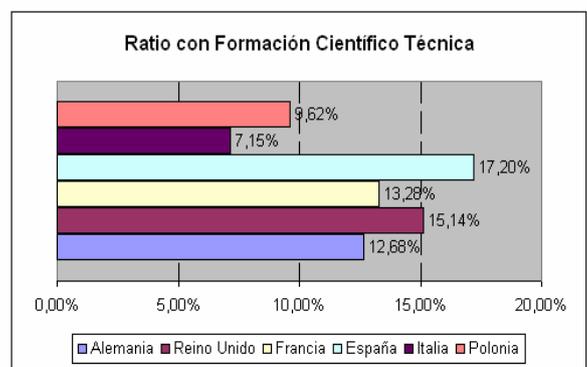
Las patronales del sector TIC, junto con Administración Pública buscan colocar España como destino de Nearshore. (Deslocalización dentro de Europa).

¿Qué pueden ofrecer las Instituciones?

Distribución de estudiantes matriculados y graduados el último año en carreras de Ingeniería Superior en España. Fuente: INE		
Carrera	Estudiantes	Graduados
Ingeniería Informática	27.782	3.836
Ingeniería de Telecomunicaciones	18.675	2.252
Ingeniería Industrial	38.376	4.232
Otras Ingenierías	36.611	4.406
Total de ingenieros superiores (5 años)	121.444	14.726

Distribución de estudiantes matriculados y graduados el último año en carreras de Ingeniería Técnica en España. Fuente: INE		
Carrera	Estudiantes	Graduados
Ingeniería Técnica Informática	55.703	5.337
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones	17.930	2.062
Ingeniería Técnica Industrial	60.359	7.116
Otras Ingenierías técnicas	45.933	5.364
Total de ingenieros técnicos (3 años)	179.925	19.879
TOTAL INGENIEROS	301.369	34.605

Personal cualificado con formación universitaria científico/técnica			
País	Población	Personal cualificado	Ratio
Alemania	82.437.995	10.450.000	12,68%
Reino Unido	60.393.100	9.146.000	15,14%
Francia	62.998.773	8.367.000	13,28%
España	43.758.250	7.526.000	17,20%
Italia	58.751.711	4.198.000	7,15%
Polonia	38.157.055	3.669.000	9,62%



¿Cómo puede afectarme la crisis en mi trabajo?



Ante situaciones de dificultad económica, las empresas pueden tomar medidas que afectan directamente a sus trabajadores/as. Las más drásticas que puede tomar son los despidos y la suspensión de pagos.

En caso de un despido individual, la recomendación general es que si éste tiene una indemnización de menos de 45 días de salario por año trabajado, se debe consultar con la asesoría laboral o jurídica, ya que, en muchas ocasiones, la empresa busca argumentos, a veces ilegales, para reducir la indemnización. Los más utilizadas son:

- Despido por causas objetivas: si la empresa quiere utilizar este tipo de despidos debe justificar ante la Autoridad Laboral que esa causa (económica, de producción etc.) realmente existe.

- Despidos por finalización de Obra o Servicio (para contratos por Obra y Servicio): para que se pueda utilizar este tipo de despido, la citada Obra (o Servicio) debe venir especificada claramente en el contrato y además finalizar realmente. Si se continúa realizando, por otra persona de cualquier empresa, la indemnización debe ser de 45 días de salario por año trabajado.

Los despidos masivos en una empresa pueden dar lugar a los desgraciadamente famosos EREs (Expediente de Regulación de Empleo). La norma legal que los define es el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Se producirá si se despiden (o se pretende despedir), en un periodo de 90 días, el siguiente número de empleados/as:

- 10 en empresas de menos de 100.
- 10% en empresas entre 100 y 300
- 30 en empresas de 300 o más.
- La totalidad si son 5 o más.

La empresa debe comunicarlo a la Dirección General de Trabajo y a la Representación Legal de los Trabajadores (R.L.T.). Se establece entonces un periodo de consultas de 15 días para empresas de menos de 50 trabajadores/as y 30 para el resto. En este periodo se debe analizar la documentación justificativa de la empresa para el ERE, es decir, la empresa debe probar que tiene problemas económicos que obligan a estos despidos. Insistimos: en cualquier caso, si la indemnización es de menos de 45 días de salario por año trabajado, consultar con vuestra R.L.T. y/o con un abogado/a.

En situaciones de dificultades económicas también puede darse una Suspensión de Pagos. Es una situación más grave que un ERE, ya que se produce cuando la empresa no tiene fondos para las nóminas de los empleados, ni para las indemnizaciones de los despidos. En esta situación, el empresario debe declarar la Suspensión ante el Juzgado de lo Mercantil, que asignará interventores para que se hagan cargo de la empresa y tomen las decisiones necesarias para pagar a los trabajadores/as y a los acreedores. La R.L.T. podrá emitir informes a los interventores y al juez para asegurar el mantenimiento de los puestos de trabajo y, si no es posible, la máxima indemnización a la plantilla.

La Suspensión de Pagos no implica, necesariamente, despidos, por lo que, a no ser que se llegue a un acuerdo beneficioso, no se debe faltar al puesto de trabajo hasta que el Juez lo decida. Si esta situación se mantiene varios meses, se puede llegar a una rescisión del contrato con derecho a "paro" y posibilidad de buscar otro empleo, quedando la indemnización pendiente de la resolución judicial de la suspensión. Es básico, en esta situación, contar con asesoramiento legal y apoyo de la R.L.T.



Diez buenas razones para afiliarse a CCOO

1. Negociamos en tu representación acuerdos que garantizan el salario, las categorías profesionales, la jornada, las pensiones, los permisos... en definitiva tus derechos laborales.
2. Facilitamos asesoramiento especializado, tanto laboral como jurídico, para tus problemas laborales. El asesoramiento es gratuito tras seis meses de afiliación y las condiciones para afiliados y afiliadas son muy buenas si hay que llegar a los tribunales.
3. Nuestros delegados de Seguridad y Salud ayudan a proteger tu salud y seguridad en el puesto de trabajo, cubriendo aspectos que van desde el estrés a los problemas del entorno de trabajo.
4. Nos ocupamos de seguir de cerca la aplicación de la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres en los centros de trabajo.
5. Participamos en organizaciones de carácter internacional de los sectores Financieros, de seguros y de servicios.
6. Asesoramiento gratuito a través de la página web (Se necesitan al menos 6 meses de antigüedad Si las consultas son complejas aconsejamos la consulta en nuestras oficinas para poder examinar adecuadamente la documentación).
7. Negociamos planes de formación con los empresarios para un mejor desarrollo de tu carrera profesional y una mayor empleabilidad. Comfia CC OO creemos que la formación es fundamental para los trabajadores y trabajadoras.
8. Aunque Comfia CC OO es independiente de cualquier organización política, participa activamente en la vida socio política del país con propuestas claras, basadas en estudios serios y respetados más allá del ámbito sindical.
9. Ofrecemos servicios interesantes a nuestra afiliación: seguros, cooperativas de viviendas, vacaciones y ocio, descuentos especiales, asesoramiento, etc.
10. En definitiva: Servicios, negociación, salud laboral, asesoramiento laboral y jurídico, igualdad de oportunidades. ¡Afíliate!

RELLENA ESTOS DATOS Y ENTREGASELOS AL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES DE COMFIA-CCOO

NIF/NIE:	<input type="text"/>	Apellidos:	<input type="text"/>	Nombre:	<input type="text"/>
Tipo de vía:	<input type="text"/>				
Dirección:	<input type="text"/>	Número:	<input type="text"/>	Bloque, Escalera, Piso y Puerta:	<input type="text"/>
Código Postal:	<input type="text"/>	Población:	<input type="text"/>	Provincia:	<input type="text"/>
F.Nacimiento:	<input type="text"/>	Sexo:	<input type="text"/>	Nacionalidad:	<input type="text"/>
Profesión:	<input type="text"/>				
Empresa	<input type="text"/>	CIF Empresa	<input type="text"/>		
Teléfono fijo:	<input type="text"/>	Móvil:	<input type="text"/>	Trabajo:	<input type="text"/>
E-mail:	<input type="text"/>				
NÚMERO DE CUENTA (C.C.C.)					
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		