

# La pastilla roja



PUBLICACIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CGT EN NÁCAR

Nº 1 - ENERO 2009

## XVI CLON-VENIO DE CONSULTORÍA: CERRAMOS, SUMAMOS, CONTINUAMOS... Y DEFRAUDAMOS.

“Cerramos, sumamos y continuamos”, con este lema comunicaba CC.OO la firma **en solitario** del XVI convenio estatal de consultoría realizada el pasado día 16 de diciembre después de un “culebrón” de más de dos años lleno de promesas, propuestas que daban mucho miedo, rechazos y falsas alarmas.

Durante todo este tiempo CC.OO y UGT han reiterado una y otra vez que este convenio sería el convenio que cambiaría el sector, sería un convenio “digno”, según sus palabras, negociado con firmeza para alcanzar por fin la regulación medianamente decente que tanto necesita el sector.

Sin embargo gran susto nos llevamos durante el verano cuando vimos el preacuerdo entregado por CC.OO y UGT a las empresas para su ratificación, **afortunadamente para todos y todas, las empresas rechazaron la firma.** En el cuadro de la página 2 “**UGT no firma el clonvenio**” os explicamos lo que se entendía por convenio “digno”.

Después de este fracaso pues se hace lo de siempre, se clona lo que hay que eso le parece bien a las empresas.

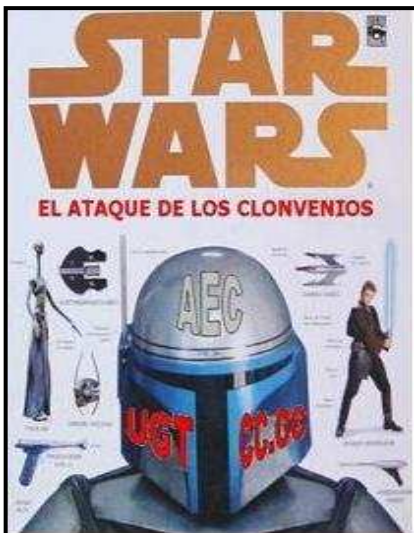
### Tablas salariales actualizadas por debajo del IPC

Mirando las tablas por categorías y el art. 27 del nuevo convenio, cuesta entender el tinglado que se ha liado... Se actualizan los años 2007, 2008 y 2009 (triste que lleven sin actualizarse desde 2006). Supuestamente la actualización debería establecer unos sueldos mínimos acordes a la situación del mercado (supuestamente), lo cual significa más que aplicar el IPC de cada año...Y ojalá tuviésemos eso al menos: **¡Este clonvenio es el primero que no actualiza las tablas salariales según el IPC!!**

**Para el 2007:** subida del 3,4%, IPC de ese año: 4,2%. El 0,8% que falta se añadirá en el 2008. ¿Finalidad de tal filigrana? Que las empresas no paguen los atrasos a los sueldos más miserables.

**Para el 2008:** Estimado en los Presupuestos Generales del Estado en un 2% de IPC, por lo que el clonvenio asume un 2% + 0,79% del año pasado. El IPC provisional de 2008 se estima en 4,3%.

Pero no seamos tremendistas, según el clonvenio, en caso de que el IPC de 2008 y 2009 superen el 2% previsto se revisarán de nuevo al alza (ya, como para 2007: se lo vamos cargando al año siguiente y así nunca pagamos atrasos). Ah, pero aún en este caso sólo se pagaran atrasos de medio año ☹☹☹...



### LO QUE DEBERÍA TENER EL CONVENIO... Y NO TIENE

#### La antigüedad sigue siendo absorbible:

Este es uno de los puntos de mayor interés a reformar en el convenio XV: la mayor parte de las empresas del sector (por no decir todas) te absorben los trienios de antigüedad evitando de esta manera que cobres la subida que te corresponde (art. 7). Este convenio sigue permitiendo que las empresas sigan sin pagar la antigüedad.

#### Convenio carente de clasificación profesional adecuada:

Seguiremos sin tener una clasificación por categorías profesionales que se ajuste a las diferentes labores desempeñadas en el sector: más abuso por parte de la empresa en las funciones de cada trabajador/a. Eso sí, seguimos teniendo botones, sereno, etc., que son categorías muy actuales y fundamentales para la marcha del sector.





## UGT no firma el clonvenio

UGT se ha negado a firmar el XVI clonvenio, aunque eso sí, estaban dispuestos a firmar el preacuerdo entregado durante el verano.

Aunque ahora apuran todo tipo de razones morales para no firmar el clonvenio, y estamos de acuerdo en que es una mierda, el preacuerdo que proponían incluía todos los puntos indicados en este clonvenio e incluso aspectos adicionales que significaban un largo paso atrás:

- En el preacuerdo se pretendía incluir en la escala técnica una categoría basura, **Codificador** o **Programador Asistente Junior** (!) por 828 € mensuales.
- Se eliminaba la antigüedad y se establecía una **promoción automática** que te permitiría ser Analista Programador Senior a los 10 años!! Toda la antigüedad acumulada se perdería irremediamente.
- Con las **tablas salariales precordadas** que se incluían, junto con los plazos de tiempo para la promoción automática era fácil calcular miles de euros de pérdida de cada trabajador en pocos años.
- Dos años de actividad en la empresa y esperar un mes para que se te reconozca el derecho de pedir **excedencias** (ahora basta con un año y te la dan en el momento).
- Estaba muy currado el apartado sindical: exclusivamente CC.OO y UGT dispondrían automáticamente de una **bolsa de horas sindicales anual**.

Por eso no acabamos de entender por qué UGT no lo ha firmado, si al menos tuviesen una buena propuesta lo hubiésemos entendido, ya que **ese preacuerdo era peor, incluso, que el clonvenio actual**.

Será que en el centro de AEC (en la foto) no les quisieron regalar los bolis después de firmar...

## Jornada laboral

Se establecen **23 días de vacaciones**, aunque el día de más está sometido a "condiciones", las empresas pueden escoger las dos opciones siguientes:

- 1.800 horas anuales +1 mes jornada de verano + 23 días de vacaciones
- 1.808 horas al año + 2 ó 3 meses jornada de verano + 22 días de vacaciones.

O sea, que o un día más de vacaciones o jornada de verano ridícula... **COMPLETAMENTE INUTIL**. Por no hablar de la duración en horas de la jornada anual, nos ahorran 18 horas como máximo. Esta miseria es lo único bueno que sacamos de más en este clonvenio, ¿para cuando una jornada anual decente?

## "Nuevos" permisos retribuidos

Eso decían al añadir los permisos relativos a la preparación para el parto (art. 22.G). ¿Ponen literalmente el apartado 37.3f del Estatuto de los Trabajadores (ET) y le llaman "nuevos permisos retribuidos"? Alguien debería demandarlos por publicidad engañosa...

## ¿Regulación y mejora de las excedencias?

Añaden un artículo, el 33, que de nuevo cita y copia literalmente el ET.

## Maternidad y lactancia

Más texto copiado de leyes superiores. No añades nada nuevo a la legislación vigente. **PURO RELLENO**.

## Bolsa de estudios y dietas

La bolsa de estudios se queda como en el 2006. Debe ser que a los gastos generados por los estudios no se les aplica ni el IPC. Las dietas se quedan como en 2007, tampoco se les aplica subida.

## Inclusión del acoso como falta muy grave

No está mal incluirlo en las faltas muy graves, pero desde luego no es nada nuevo, en el ET aparece como motivo de despido disciplinario (art. 54).

¿Por qué el clonvenio cita literalmente al ET, una ley de rango superior ya de obligado cumplimiento?

¿Recordáis vuestros días de colegio e instituto cuando se nos encargaban trabajos o memorias? ¿A que todos buscabais material de relleno para que fuera más aparente y diera el pego de que nos lo habíamos currado "la hostia"? Por lo menos para dar el pego podían rescribir el ET como se venía haciendo en los otros XV clonvenios...

# EL EQUIPO DE PRUEBAS DE VODAFONE SIN VACACIONES DE NAVIDAD

Las reclamaciones legales acerca de la obligación, por parte de las empresas, de determinar ciertos días de vacaciones de los trabajadores o trabajadoras suelen terminar en la decisión *salomónica* de que la empresa puede imponer la mitad de las vacaciones. Amparándose en esto muchas empresas aprovechan, aunque no haya motivo, para imponer la obligación de tomarse la mitad de las vacaciones de la plantilla durante el periodo de jornada de verano. En CGI y Nácar no tenemos la excepción, así que después de ser obligados y obligadas a disfrutar la mitad de nuestras vacaciones durante este periodo, el resto debería elegirlos cuando queramos.



Dentro del Equipo de **Pruebas de Vodafone** a un grupo de trabajo (unas 30 personas) les han negado la posibilidad de disfrutar de vacaciones durante las navidades basándose en la carga de trabajo para esas fechas, concretamente las semanas de nochevieja y reyes. Durante esas semanas a cada uno le han dado un solo día de vacaciones y en ningún caso ni el día 31 ni el 24.

La respuesta a día de hoy por parte de CGI es que las vacaciones que queden pendientes a cada uno podrán cogerlas hasta el **31 de marzo**. El año pasado eran hasta la “primera semana” de enero... ¿Y ahora son hasta el 31 de marzo? No sé si las personas responsables de esto se dan cuenta de que en el 2008 hay personas que se no han disfrutado de todo su periodo de vacaciones y que eso **NO ES LEGAL**.

Esta “carga de trabajo” nos parecía previsible, ya que desde agosto se tenía el calendario de trabajo, y por tanto era innecesario ocasionar tales molestias a los compañeros y compañeras, derivadas sobre todo de la poca antelación con la que se les avisó. entendemos que la solución digna que ahora queda es compensar a los trabajadores y trabajadoras de forma adecuada los días en que los que han trabajado cambiando sus vacaciones sin previo aviso y pagando los gastos que se les haya podido ocasionar.

La sección de CGT ha solicitado a la empresa tratar el tema para negociar la retribución de esos días. Os iremos informando de todo lo relativo a este tema.

## SITIO WEB DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CGT

¡¡Ya tenemos sitio WEB para nuestra sección!! Puedes consultar nuestra web para obtener las últimas noticias, nuestras propuestas, herramientas, calendario, etc...

VISÍTANOS EN:

**[www.cgt.es/nacarcgi](http://www.cgt.es/nacarcgi)**

También os podréis descargar esta publicación a todo color.



Sección Sindical de CGT en Nácar T.I

e-mail: [cgtnacarcgi@gmail.com](mailto:cgtnacarcgi@gmail.com)

Web: [www.cgt.es/nacarcgi](http://www.cgt.es/nacarcgi)

# PROPUESTA DE CALENDARIO LABORAL DE 2009 DE CGT

Desde que en Nácar existe representación de los trabajadores tenemos derecho a ser informados y consultados sobre nuestro calendario laboral y nuestra jornada de trabajo. Desde la sección sindical de CGT ya hemos enviado a la empresa nuestra propuesta para la jornada laboral de **2009** que consiste en los siguientes puntos:

Propuesta CGT para 2009	Año 2008
3 meses de jornada intensiva para todo el mundo.	Sólo algunos equipos disfrutaron de 3 meses de jornada intensiva.
4 días de asuntos propios.	No hay días de asuntos propios
1 puente a elegir para cada empleado y empleada.	Para coger un puente hay que gastar días de vacaciones
24 días laborales de vacaciones	1 mes natural (22 días laborales)
1 hora de flexibilidad entrada/salida	30 minutos flexibilidad
Comida de 45 minutos o de 1 hora 30 min	1 hora de comida.
Máximo de horas anual: 1.755	Máximo: 1.824

Nuestra propuesta de calendario laboral para el 2009 se aproxima a las jornadas laborales de las empresas con convenio medianamente decente, sería valido para Madrid y Málaga.

Puedes ver el documento más detallado en nuestra WEB: [www.cgt.es/nacarcgi](http://www.cgt.es/nacarcgi) en la sección "En lucha" del menú principal.

## DERECHOS LABORALES: CATEGORÍA LABORAL

Desde CGT estamos empeñados en que se respeten las categorías y sus cometidos asignados en el convenio para cada una de ellas. La mayor parte de los trabajadores de esta empresa venimos realizando trabajos que poco o nada tienen que ver con nuestra categoría profesional.

Para empezar hay que aclarar que las categorías **vienen definidas en el convenio**, tales categorías son muy mejorables pero son las que tienen sentido legalmente y comunes al sector. Es decir, cosas como "manager", "dispatcher", "consultant" y otras similares no son categorías sino funciones que la empresa designa y que pueden corresponder a la categoría de programador júnior o analista de sistemas: no te dejes engañar con "ascensos" que sólo implican responsabilidad por tu parte y salir más allá de tu hora. En el convenio vienen definidas las **tareas** de cada categoría y su **salario mínimo**. ¿Qué pasa si realizamos trabajos por encima de nuestra categoría?

### Si nos obligan a realizar trabajos de categoría superior:

- Si la empresa lo considera necesario, la trabajadora o trabajador podrá realizar cometidos de categoría superior pero mensualmente, como complemento, cobrará la diferencia entre categorías. Por ejemplo, eres programador júnior y haces tareas de analista programador: entonces en tu nómina deberías cobrar un complemento que será la diferencia de salarios entre la categoría de programador júnior y analista programador.
- La duración de esta situación es de seis meses: o te ascienden o te reintegran a tus tareas. El tiempo que trabajes en una categoría superior a la actual cuenta como antigüedad en esa categoría.
- Excepción: si realizas trabajo de categoría superior de acuerdo con la empresa para prepararte para el puesto de categoría superior. Esto debería registrarse por escrito.

### Si nos obligan a realizar trabajos de categoría inferior

- La empresa puede hacerlo por motivos de necesidad urgente o imprevista pero sólo por el tiempo imprescindible y sin merma de los derechos y salario de su categoría, siempre comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

**Entra en nuestra web y comprueba el estatuto de los trabajadores y las tablas salariales, si ves algo que no te cuadra ponte en contacto con nosotros.**



## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD EN EL TRABAJO

Como sabéis, dentro de nuestro programa teníamos un punto específico de prevención y salud laboral. Debido a que las lesiones o problemas médicos derivados de nuestra actividad laboral se notan a largo plazo, en muchas ocasiones se menosprecian los temas de prevención y salud en este sector.

Con posterioridad a la celebración de elecciones sindicales, la sección de CGT espera llegar a un acuerdo en el comité de empresa para formar un **Comité de Seguridad y Salud**. Este comité es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos y salud. Debe constituirse en todas las empresas con 50 o más trabajadores.

Tal comité se formará por los **delegados de prevención**, que se nombren en el comité de empresa, y por el empresario o sus representantes a partes iguales. Se reunirán como mínimo trimestralmente.

### Competencias del comité de Seguridad y Salud:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Manejar cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios.
- Analizar y conocer los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

### Competencias de los delegados de prevención:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, sobre la adopción de medidas relativas a la planificación y organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de actividades de protección de salud y prevención de riesgos, designación de los trabajadores encargados de medidas de emergencia, etc.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa.
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
- Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades ante un riesgo grave e inminente, o adoptar dicho acuerdo caso de no poder reunir a los componentes del órgano de representación del personal, comunicándolo inmediatamente a la dirección de la empresa y a la autoridad laboral.

**Cualquier problema o propuesta relativa al tema de la salud o la seguridad hacédnosla llegar.**



## NUEVAS MEDIDAS PARA “PALIAR” LA CRISIS

El pasado día 2 de diciembre se publicó en el BOE el *Real Decreto 1975/2008 sobre medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda*.

Quizá os interese conocer que según esta ley se puede reducir en dos enteros del tipo de retención sobre los rendimientos del trabajo cuando la cuantía total de las retribuciones sea inferior a **33.007,2** euros. Para ello tendréis que comunicar a la empresa que pagáis un dinero en la **adquisición** o **rehabilitación** de vuestra vivienda habitual utilizando **financiación ajena** (hipoteca o préstamo) por las que se tenga derecho a la deducción por inversión en vivienda habitual.

La ley ignora completamente a las personas que viven de alquiler (salvo para facilitar el desahucio) y se quedan sin medida, buena o mala, para paliar la “crisis” (será por lo barato que es el alquiler, sobre todo en Madrid) por lo que la medida resulta discriminatoria. Tal medida está, como siempre, destinada a favorecer a la banca ya que este dinero facilitará el pago de las hipotecas.

Además, para mitigar la morosidad arrendataria el gobierno agiliza los trámites de desahucio y exime de las medidas de alquiler a los mayores de 32 años.

Aunque la medida va encaminada a ayudar a las mismas entidades capitalistas responsables de la crisis y de ningún modo a los ciudadanos que sufrimos sus consecuencias, podría ser interesante para aquellos compañeros y compañeras que pagan su hipoteca y ganan menos de 33.007,2 euros.

## L@S NACARJN@S



### PONTE EN CONTACTO CON NOSOTROS:

Si tienes cualquier duda sobre tu trabajo o consulta que quieras hacernos, o deseas afiliarte a nuestro sindicato, ponte en contacto con nosotros a través del mail [cgtnacar@gmail.com](mailto:cgtnacar@gmail.com) o través de nuestra WEB.

## ORGANÍZATE Y LUCHA: AFÍLIATE A CGT



Sección Sindical de CGT en Nácar T.I

e-mail: [cgtnacar@gmail.com](mailto:cgtnacar@gmail.com)

Web: [ww.cgt.es/nacarcgi](http://ww.cgt.es/nacarcgi)