

boletín sindical

LA FINCA, edificio 9, planta 0. ☎ 912521695 y 912521696 – Fax 912521409
✉ comitempresa@es.francetelecom.com y uni2@usmr.ccoo.es



Boletín informativo del Comité de empresa y la Sección sindical CC.OO. de France Télécom Madrid
Número 14, miércoles, 29 de marzo de 2006



EDITORIAL

La Dirección de RR.HH. tiene que reconsiderar su posición, cumplir sus compromisos y reconocer que la solución al "cabreo" generalizado de la plantilla pasa por abrir una mesa de negociación para el Convenio Colectivo. Tenemos un punto de referencia muy cercano: el Acuerdo Marco de Amena. Las Representaciones Legales de los

Trabajadores y las Secciones Sindicales de CC.OO. de ambas empresas estamos luchando para conseguir un nuevo marco laboral que nos sirva a todos. Y la unidad de acción es fundamental.

Este es el objetivo, objetivo que contempla una clasificación profesional adecuada, subidas salariales justas, un calendario laboral más razonable, jornada intensiva en verano, flexibilidad horaria y reducción de horas en cómputo anual, entre otras mejoras. Las más de mil firmas de apoyo al calendario laboral más justo y razonable han dado sus primeros frutos: flexibilidad horaria en la DEM tanto de entrada como de salida y las tardes de los viernes libres para los técnicos de Explotación, Mantenimiento y Gestión de Recursos (propuesta presentada a RR.HH. el 15 de marzo). También seguimos negociando mejoras del personal sujeto a turnos.

Estas reivindicaciones tienen detrás una larga historia de contactos con los trabajadores, de reuniones con la Dirección en la empresa y en el Instituto Laboral, de propuestas de mejora, de recogida de firmas, en definitiva de acción sindical.

PROPUESTAS DE MEJORA PARA 2006

Como es sabido, el año 2005 no ha sido precisamente bueno para la inflación. Un 3,7 % es la subida que han experimentado los precios en 2005. Por eso, para 2006 hemos propuesto a la Dirección bastantes mejoras en todos los conceptos económicos.

REVISIÓN SALARIAL

La mayoría de las empresas del sector, incluida Amena, tienen un convenio colectivo propio que ha mejorado de manera notoria las condiciones económicas, sociales y laborales de su plantilla. El Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la CAM es un referente por completo inadecuado para regular las relaciones laborales en FTE.



Sin embargo, dicho Convenio sí tiene algún aspecto positivo: establece revisiones salariales anuales que dependen del IPC, al que van sumando un determinado porcentaje. Así se intenta garantizar nuestro poder adquisitivo.

No obstante, la Dirección de FTE desvirtúa este propósito al considerar las revisiones salariales anuales a consecuencia del IPC absorbibles y compensables por otros conceptos o pluses. El resultado es que muchos vemos reducido nuestro salario real año tras año, pues ni siquiera se nos garantiza la pérdida de poder adquisitivo por la inflación. La propuesta de revisión salarial para 2006 es muy sencilla y creemos que perfectamente asumible por parte de la Dirección de RR.HH.

• Primero, garantizar a todos los trabajadores y trabajadoras el mantenimiento de su sueldo bruto incrementando el mismo, al menos, un 3,7 %, que es el dato del IPC real de 2005, con carácter retroactivo al 1 de enero de este año.

• Segundo, crear bolsas dinerarias destinadas a paliar las desigualdades salariales inmensas que existen en nuestra plantilla.

El Comité de Empresa y la Sección Sindical de CC.OO. siempre apostarán por mejorar las condiciones económicas laborales, al tiempo que somos defensores firmes de la idea de un igual trabajo, igual salario.

AYUDA A LA COMIDA

Con respecto a la cuantía de los cheques comida actualmente cuantificada en 7,81€, solicitamos un aumento y una revisión de esta cantidad conforme al IPC de este año.

Además hemos insistido otra vez a la Dirección que amplíe la ayuda a comida al colectivo con jornada reducida por, entre muchos otros, los siguientes motivos:

- En Amena se facilitan cheques comida al colectivo con reducción de jornada.
- El desembolso económico destinado para ello sería mínimo.
- Debemos proteger a un colectivo desfavorecido y con dificultades para conciliar su vida laboral y familiar.

CHEQUES GUARDERÍA

Proponemos que aquellos trabajadores que no puedan disfrutar de este beneficio (p.e. que hayan contratado personal para cuidar a los hijos, guarderías que no admitan cheques, etc.) tengan la posibilidad de que se ingrese en su nómina una cantidad equivalente a esta ayuda (con el impacto impositivo correspondiente). Otras empresas, como Vodafone, recogen en su convenio colectivo que aquellos empleados que tengan hijos menores de cuatro años, asistan o no a guarderías, pueden beneficiarse de una ayuda mensual de 61,30 € brutos por cada hijo y, alternativamente, pueden optar por un sistema de Cheque Guardería por igual importe que el anterior. También hemos propuesto un aumento de esta ayuda a guardería de los 60 € actuales a 80 € mensuales exentos de retención fiscal.

AYUDA A HIJOS DISCAPACITADOS

Hoy la ayuda a un trabajador que tenga un hijo con minusvalía física o psíquica superior al 33% se cuantifica en 79 €. Pedimos un aumento a 100 € mensuales exentos de retención fiscal.

AYUDA A FAMILIA NUMEROSA

La propuesta de Ayuda a familia numerosa consiste en que aquellos trabajadores que tengan tres o más hijos, perciban la cantidad a tanto alzado de 600 € por cada hijo.

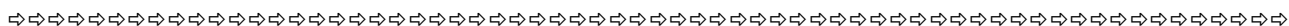
COMPENSACIÓN POR KILOMETRAJE

Hemos propuesto a la Dirección un aumento de 0,17 €/ Km. a 0,26 €/ Km. para el uso del vehículo propio como herramienta de trabajo. Esta compensación dista mucho del coste real y de lo que se percibe en otras empresas. Hay que recordar que el máximo exento

de retención y cotización es 0,19 €/ Km.

GUARDIAS ON CALL

Un colectivo importante de trabajadores debe estar localizable fuera de su horario ordinario de trabajo por necesidades del servicio. Son las conocidas "Guardias on call". La compensación económica que perciben por estar disponibles es insuficiente. Hemos presentado un documento en el que se recogen mejoras económicas sustanciales que contemplan variables como disponibilidad en festivos, fines de semana, etc.



LAS EXCEDENCIAS

Rara es la semana que algún trabajador de France Télécom no presenta su dimisión y causa baja voluntaria en la empresa... Si este es tu caso, te conviene leer el siguiente artículo.

La excedencia se regula en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Es una modalidad de suspensión del contrato de trabajo, por lo que, al igual que ocurre con la baja por maternidad o por incapacidad temporal, se suspenden las obligaciones básicas de la relación laboral: para el trabajador, trabajar; y para el empresario, remunerar el trabajo.

Si el empresario se niega a reconocer el derecho de excedencia, el trabajador no puede adoptar la decisión de autoconcederse la excedencia y dejar de presentarse al trabajo, sino que debe acudir a los Tribunales del Orden Social, que serán los que decidan la cuestión; sin embargo, sí da pie a que el trabajador pueda reclamar al empresario daños y perjuicios por su negativa injustificada. Si el trabajador dejara de ir a trabajar antes de que se le reconociera la excedencia por la empresa o judicialmente, su conducta podría ser considerada como dimisión o abandono del puesto de trabajo.

El Estatuto habla de excedencias voluntarias y forzosas, pero no nos confundamos: en realidad todas son voluntarias, si entendemos que son suspensiones que dependen de la voluntad del trabajador, y, al mismo tiempo, forzosas, para el empresario al menos, pues de cumplirse los requisitos legales, éste obligatoriamente ha de concederlas... El Estatuto de los Trabajadores distingue entre:



EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Es una suspensión del contrato de trabajo a instancia del trabajador que el empresario obligatoriamente ha de concederle si la antigüedad de éste en la empresa es de al menos un año y han pasado cuatro años desde el final de la anterior excedencia, si es que la hubo.

Salvo pacto en contrario, la duración de la excedencia no será menor de dos años ni superior a cinco. Antes de finalizado el periodo de excedencia, el trabajador deberá solicitar el reingreso a una vacante de igual o similar categoría a la suya que se produjera en la empresa. Aquí es donde las empresas suelen hacer trampa: o no contestan o contestan diciendo que no hay vacantes. En estos casos es al trabajador al que le corresponde demostrar que existen vacantes (por ejemplo, con ofertas de empleo publicadas en periódicos o webs) y a la empresa le toca probar que tiene cubierta la plantilla en la categoría del trabajador excedente. En la práctica, si el empresario se niega al reingreso, es aconsejable plantear judicialmente y de manera cautelar dos demandas: una acción de reincorporación (para obligar al empresario a la readmisión) y otra para que se declare el despido.



EXCEDENCIA FORZOSA

Es una suspensión del contrato de trabajo a instancia del trabajador que el empresario obligatoriamente ha de concederle si el primero ha sido elegido para un cargo público (por ejemplo, un concejal) o para ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior. A diferencia de la excedencia anterior:

- La excedencia forzosa no exige antigüedad alguna en la empresa ni que haya pasado plazo alguno desde una excedencia anterior.
- El tiempo de excedencia se considera trabajado a los efectos de cómputo de antigüedad en la empresa.
- Dentro del mes siguiente al cese del cargo público o sindical, el trabajador deberá solicitar su reingreso a su puesto de trabajo reservado.

- Y lo más importante, la empresa habrá de reservar el puesto de trabajo hasta la reincorporación del trabajador, por lo que el reingreso es automático.

EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS Y OTROS FAMILIARES



Por sus efectos es muy similar a la excedencia forzosa. Se regula en el artículo 46.3 del Estatuto y ha sufrido constantes modificaciones en los últimos años para facilitar la conciliación de la vida profesional con la familiar. Tiene dos modalidades: el cuidado de hijos menores de tres años, y el cuidado de familiares cercanos que no puedan valerse por sí mismos.

La **excedencia para el cuidado de hijos** dura un máximo de tres años y está vinculada directamente a la edad del hijo;

cuando cumple tres años, se acaba la excedencia, aunque se hubiera pedido cuando el menor tenía uno o dos años. No obstante, la reserva del puesto de trabajo con reincorporación automática se vincula al comienzo de la excedencia, no a la edad del menor. Así, la reincorporación es automática durante el primer año de la excedencia, no durante el primer año del menor. Si naciera otro hijo durante el primer año de la excedencia se podría poner fin a la misma y solicitar otra nueva, comenzando de nuevo el plazo de reserva del puesto de trabajo con reincorporación automática.

Para poder solicitar **la excedencia para el cuidado de familiares** es necesario que concurran tres circunstancias:

- Que se trate de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; esto es, cónyuge, hijos, nietos, padres, abuelos, hermanos, del propio trabajador o de su cónyuge, pero no la pareja o familiares suyos si no existe matrimonio. Por ejemplo, se puede pedir una excedencia para cuidar al suegro o a una cuñada.
- Que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, el familiar no pueda valerse por sí mismo.
- Que el familiar no desempeñe actividad retribuida. Lo que no significa que no tenga ingresos; puede perfectamente ser receptor de prestaciones por jubilación o viudedad, pensiones por incapacidad, etc.

Los aspectos comunes de las excedencias para el cuidado de hijos y de familiares son los siguientes:

- No se exige antigüedad alguna en la empresa ni que haya pasado plazo alguno desde una excedencia anterior.
- El tiempo de excedencia se considera trabajado a los efectos de cómputo de antigüedad en la empresa.
- No se establece un plazo mínimo, pero sí un máximo de tres años en la excedencia para el cuidado de hijos y uno para el cuidado de familiares. Así, por ejemplo, es perfectamente posible pedir una excedencia de un par de meses.
- Durante la excedencia, el trabajador tiene derecho a asistir a cursos de formación; es derecho, no obligación: el trabajador asiste si quiere y el empresario no puede obligarle.
- Durante el primer año de excedencia (en ambas), la empresa ha de reservar el puesto de trabajo —exactamente el mismo— hasta la reincorporación del trabajador, por lo que el reingreso es automático. Pasado el año, la reserva se refiere no exactamente al mismo puesto, sino a uno del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El plazo de doce meses se amplía en los supuestos de familia numerosa.
- El empresario puede limitar las excedencias en un supuesto muy concreto que exige la concurrencia de varias circunstancias: que dos o más trabajadores generen el derecho por el mismo hijo o familiar y que demuestre que el disfrute simultáneo de las excedencias afecta al funcionamiento de la empresa.
- En principio, nada impediría encadenar sucesivas excedencias por distintos hijos u otros familiares. Así por ejemplo, si un trabajador pidiera una excedencia para el cuidado de su hijo y durante el primer año tuviera otro, podría poner fin a la

primera excedencia y pedir otra nueva, ampliándose entonces la reserva del puesto de trabajo con reincorporación automática otro año más. Lo mismo pasaría si pidiera una excedencia para el cuidado de su padre enfermo y, a continuación, enfermara la madre.

- Un aspecto más controvertido es que sea posible encadenar sucesivas excedencias por el mismo familiar. Por ejemplo, pensemos en el trabajador que pide una excedencia para el cuidado de su padre enfermo de Alzheimer y después del año, al ser ésta una enfermedad incurable, tiene que seguir cuidándolo. La mayoría entiende que impedir encadenar sucesivas excedencias por el mismo familiar va en contra de los fines que persigue la Ley para la conciliación de la vida familiar y personal; sin embargo, algún sector minoritario entiende que como se reserva el puesto de trabajo con reincorporación automática y el tiempo de excedencia cuenta como antigüedad, permitir encadenar sucesivas excedencias es demasiado gravoso para el empresario.
- Otra cuestión donde también hay discusión es sobre la posibilidad de que el trabajador excedente pueda dedicarse durante el tiempo de excedencia a algo distinto del cuidado del hijo o del familiar. Esto es **¿Puede el trabajador en excedencia por cuidado de hijos o familiares trabajar en una empresa distinta? Y la respuesta mayoritaria es que sí, dentro de unos límites razonables.** Varios tribunales del Orden Social han admitido esta posibilidad si las características, ubicación, horario, jornada, etc. de la nueva empresa permiten al trabajador cuidar mejor del menor o del familiar.
- Estas excedencias permiten que el trabajador esté en una situación "asimilada al alta" de cara a la Seguridad Social y al INEM, por lo que, por ejemplo, en caso de despido por un ERE se permitiría que los seis años anteriores a la situación legal de desempleo (los que se tienen en cuenta para totalizar los días cotizados), se retrotrajeran por el tiempo equivalente de la excedencia.



BAJA POR MATERNIDAD ¿tienes dudas sobre la baja por maternidad? En este artículo te las solucionamos.

La baja por maternidad es una suspensión del contrato de trabajo, con reserva del puesto, contemplada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando el contrato de

trabajo se suspende por maternidad, se suspenden sus obligaciones principales: la trabajadora deja de trabajar y el empresario deja de pagarla¹, y empieza a hacerlo la Seguridad Social, si se cumplen los requisitos necesarios para acceder a la prestación.

La duración de la suspensión es de dieciséis semanas, ampliables en dos semanas más por cada hijo en caso de partos múltiples. La madre trabajadora puede compartir con el padre trabajador una parte de su período de baja, pero las primeras seis semanas siempre serán de la madre. Terminada la baja por maternidad, la trabajadora se reincorporará a su puesto de trabajo reservado:

- La Seguridad Social paga la prestación por maternidad para cubrir la pérdida de ingresos que sufre la madre trabajadora cuando el empresario deja de pagar su sueldo.
- La prestación económica consiste en una cantidad equivalente al 100 por 100 de la base reguladora de contingencias comunes.
- La trabajadora ha de estar dada de alta en la Seguridad Social (o situación asimilada, por ejemplo, en paro con prestación por desempleo) con al menos 180 días cotizados en los cinco años anteriores al parto.
- El procedimiento para solicitar la prestación se inicia a instancia de la trabajadora ante el Instituto Nacional de la Segu-

¹Salvo un complemento mínimo en FTE.

ridad Social, donde ha de entregar la siguiente documentación:

1. Solicitud de prestación.
2. Fotocopia del DNI.
3. Informe de maternidad o parto expedido por el médico o servicio público de salud.
4. Certificado de empresa (documento que entrega la empresa a la trabajadora donde aparecen sus cotizaciones).
5. En caso de opción a favor del padre, se deben entregar todos los documentos anteriores pero esta vez referidos al padre, y rellenar la correspondiente solicitud de "Opción del permiso de maternidad a favor del padre".
6. Libro de familia o certificación de la inscripción del hijo en el Registro Civil.

Para acabar sólo tres cosas: el despido disciplinario de trabajadoras durante la baja por maternidad es nulo; el tiempo de baja por maternidad computa como antigüedad; lo dicho vale también para los casos de adopciones y acogimientos de menores de seis años.

TRABAJADORAS SIN PRECARIEDAD

Sociedad igualitaria. **8 de marzo**



"CC.OO de Madrid quiere animar a las trabajadoras a que participen en los procesos de Elecciones Sindicales en sus centros de trabajo y en el quehacer diario del sindicato, que es de hombres y mujeres, y que aporten su perspectiva de género en la Negociación Colectiva, ya que sus propuestas son un caudal sindical que no podemos desaprovechar. La presencia de las mujeres en todos los niveles de participación sindical nos harán avanzar en la eliminación de las desigualdades que aún persisten en la sociedad madrileña y también incorporar a cada vez más compañeros a esa tarea." *Manifiesto de la Unión Sindical de Madrid para el 8 de marzo de 2006.*

Para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, la secretaría de la mujer de nuestra federación, en colaboración con la secretaría de negociación colectiva, ha organizado unas jornadas sobre negociación colectiva y políticas de género, con el ánimo de compartir conocimientos y experiencias y de alentar la participación de mujeres en las mesas de negociación, como vía principal para mejorar la calidad de empleo, y de vida, de las mujeres trabajadoras.

Han sido cuatro días durante los que hemos tratado temas como qué es la negociación colectiva, qué legislación la ampara y promueve, quién, qué, cuándo y cómo se negocia, etc. Pero, además, hemos hecho hincapié en las políticas de género que irrumpen para modificar y ensanchar la negociación: hablamos de la importancia de las medidas de acción positiva y de las que favorecen y estimulan políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la hora de acceder al empleo, a la formación y promoción, de medidas que velan por la igualdad retributiva para trabajos iguales o de igual valor, hablamos de conciliación y de fomentarla entre el colectivo masculino, para que no recaiga como una losa sobre las espaldas de las mujeres...

También nos aproximamos a la realidad de las mujeres trabajadoras de la Comunidad de Madrid; a conceptos como transversalidad y su evolución histórica; a la salud laboral como palanca para fomentar la mejora de las condiciones laborales para todos los colectivos y en especial el de las mujeres trabajadoras; y al diálogo social con especial atención al anteproyecto de Ley de Garantía de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Por otro lado, el pasado 8 de marzo la Sección Sindical de CC.OO. de FTE acudió a la concentración en la Puerta del Sol organizada por Comisiones Obreras y UGT.

