

EI ASE
Resultado final del ERE
¿Sirve de algo el Appraisal?

Q-ZERO

Comités de Empresa ORACLE (Intercentros)



Hacemos 1 año

COMITÉ DE EMPRESA BARCELONA

José Luis Riera **Presidente**
Albert Girona **Secretario**

Marta Rodríguez **Delegado de Prevención**
Xavier Marturià **Delegado de Prevención**
Sergi Bertomeu **Delegado de Prevención**

Laia Pons
Joan Roca
Joan Itarte
Ángel de la Mata



COMITÉ DE EMPRESA MADRID

Félix De Pablo **Presidente**
José Baldó **Secretario**
Rosa Elvira Parrilla **Representante Europeo**

Carmiña Domínguez **Delegado de Prevención**
Marta Pineda **Delegado de Prevención**
Cesar Rogero **Delegado de Prevención**
Iñaki Simón **Delegado de Prevención**

Javier Esteban
Inés Cabanelas
Belén Casas
Ernesto Gómez
Víctor Mendo
Rubén Pascual
Roberto Sarabia
Loli Benito
Carlos Estero
Juanjo Aladro





Editorial

Hace ya un año que nos embarcamos en esta aventura

de generar una revista propia del Comité de Empresa. Con ella pretendíamos estar más cerca de todos los empleados de Oracle, siendo una forma más de comunicación del Comité, dónde pudiésemos expresar opiniones e incluir información útil para la plantilla de Oracle.

No tengo totalmente claro que hayamos logrado el objetivo, pero lo que sí os puedo asegurar es que nosotros trabajamos para lograrlo. Quizás algo que echamos de menos es que vosotros, los que no pertenecéis al Comité, nos remitáis artículos o temas a incluir en la revista. Este será un punto en el que haremos hincapié de aquí en adelante, esperemos que saquéis un ratito de vuestras labores diarias y algunos de vosotros os animéis a participar, aunque sólo sea proponiendo temas de interés.

¿Qué podemos decir de este año? Ha sido un año muy complejo:

- Hemos sufrido el primer ERE de la historia de Oracle Ibérica. Este fue un proceso largo y complicado, pero sobre todo muy triste por la cantidad de personas (amigos, compañeros, profesionales como la copa de un pino) que tuvieron que dejar la compañía.
- Hemos vivido compras de compañías. Esto no hubiese sido nada nuevo de no ser por la envergadura y calado de una de ellas: SUN Microsystems. Ahora ya nos hemos metido de lleno en la fabricación, venta y comercialización del hardware: un nuevo reto como organización.
- El proceso de armonización de los empleados de SUN también fue más complejo que el del resto de las compañías compradas. Aquí influyó no sólo el número de empleados, que era muy superior al del resto de empresas, sino también las buenas condiciones que disfrutaban.

Con las compras de compañías y viendo las condiciones que tenían todas ellas, ¿dónde quedan esas encuestas a las compañías del sector? ¿No estaba Oracle en la gama media-alta de salarios y beneficios a los empleados? No hay quien se crea aquellas milongas que nos intentaban vender desde la empresa a través de RRHH.

- También en este año se ha constituido el Comité de Empresa para la oficina de Oracle en Barcelona, y como ya sabréis colaboran en nuestra revista y en la pelea diaria de los temas que nos interesan a todos. En Sevilla también se intentó, pero al final del proceso no hubo suficientes voluntarios para completar una lista: una pena. Desde aquí invitamos al resto de oficinas para que inicien el proceso y cuenten con nosotros para ayudarles en lo que necesiten.
- En este año, hemos tenido bajas y despidos ilustres.

o Entre las bajas cabe destacar las que se han producido en lo que llevamos de FY12: Miguel Milano, Susana Hidalgo y Almudena Capell. Uno se puede preguntar ¿estas personas no defendían que Oracle era la mejor empresa en la que se podía trabajar? Entonces, ¿porqué han abandonado el barco? Parece que se pueden mejorar las con-

diciones que ofrece Oracle a esos niveles. ¿Qué no se podrá mejorar a los niveles del resto de los mortales?

o Entre los despidos ilustres, por su peso y significación en la organización de Consulting, cabe destacar a Luis Fernando González y Antonio Tormo. Es curioso, personas que no tuvieron demasiado cariño a los miembros del Comité, pero que a la hora de reclamar sus derechos, entonces sí llamaron como testigos a miembros del Comité para corroborar sus tesis contra la empresa: ¡Cuantas vueltas da el destino!.

- Ha habido algunas tímidas mejoras de condiciones como fue la subida de cobertura del seguro médico a los que aún no disfrutaban del 100% del importe de la póliza para el empleado. Se ha mejorado la flexibilidad del tiempo dedicado a la comida. Se han actualizado, con bastante retraso, los importes de los cuatrienios. En Consultoría se han comprado pantallas para los puestos de pool. Bueno, poco a poco pero entre todos se van obteniendo algunas mejoras. Pero nosotros seguiremos incordiando para obtener nuevas: plan de pensiones para todos, subida de la ayuda a la comida, actualizar importes del kilometraje, compensar a los que por motivos de proyecto no pueden disfrutar de la jornada intensiva, aumento del importe para clases de inglés, posibilidad de bonus para todos, liquidación de variable por escrito, ...
- Por último, dado que al incorporar a los empleados de SUN hemos dado un salto cuantitativo en número de empleados, ahora nos corresponde en Madrid tener un Comité de 21 miembros en lugar de 17. Por ello se ha iniciado el proceso de ampliación que culminará el 7/10/2011 con la votación a las listas que se presenten para la ampliación.

Por nuestra parte, como de costumbre, hemos intentado presentar una lista de integración con personas que vienen de SUN y que pertenecen, en la medida de lo posible, a departamentos poco o nada representados dentro del Comité actual. Os invitamos a que participéis en la votación, eso nos dará un apoyo que siempre es necesario.

Yo creo que ya me enrollado demasiado, para despedirme os reiteró la invitación a que contactéis con nosotros cuando tengáis problemas laborales, a que participéis en la revista, en nuestra web y nos trasmitáis las sugerencias de mejora que consideréis oportunas. Por parte del Comité no os aseguramos resultados espectaculares, pero si os podemos garantizar el esfuerzo de los miembros de los diferentes Comités para intentar lograr las mejores condiciones de trabajo para todos.

WEB: <http://mca.ugt.org/oracle>

MAIL: com-mad-es_es@oracle.com
comiteoraclebcn@gmail.com

FÍSICAMENTE: **Sala del Comité (Edificio B planta 4ª) todos los viernes de 9:30 a 14:30 horas**
En Barcelona Sala Sarriá los lunes de 9 a 19 horas



Lo que pasó

Nómina de 14 pagas vs 12 pagas

Una de las propuestas que realizó un colectivo de empleados de Oracle al comité fue el cambio del número de mensualidades en que actualmente se distribuyen en cada nómina.

En este momento Oracle España realiza un pago de forma estándar para la mayoría de los empleados compuesto de catorce pagas. Esta modalidad de pago del salario consiste en pagar al empleado el importe total anual que tiene estipulado el empleado, distribuido en doce pagas mensuales y dos pagas extras, pagadas habitualmente estas últimas, una en Julio y otra en Diciembre.

Es comprensible que mucha gente prefiera cobrar catorce pagas en lugar de doce ya que dan la sensación de que uno cobra un dinero extra aparte del pactado, de ahí lo de la "Paga Extra" y porque uno ve que además esas nómina tienen un importe generalmente más alto. Esto es porque las retenciones de Hacienda se hacen según en el número de pagas que tengas, en cambio las de la Seguridad Social se hacen siempre sobre 12, por tanto la paga extraordinaria tiene algo menos de retención, aunque realmente te lo quita el resto del año.

La realidad es que el importe total anual es el mismo, pero es una forma de "ahorro obligado" que impide que el empleado haga uso de ese dinero de la forma que

mejor le convenga y no cuando la empresa lo decida.

El argumento principal para elegir las doce pagas es que cada uno debe de tener la potestad de decidir qué hacer con el dinero que ha pactado con la empresa, tanto si lo quiere ahorrar como si se lo quiere gastar nada más cobrarlo. Sin embargo, con el método de las catorce pagas, la empresa tiene un dinero en su haber durante un periodo de tiempo, que hace que la opción de las 14 pagas sea interesante para ella.

Contra el argumento de que es cómodo el que la empresa ahorre este dinero por tí, diremos que con 12 pagas podrías perfectamente ahorrar en una cuenta remunerada la cantidad que la empresa te descontaría del sueldo y al final de los seis meses de espera tendrías en dicha cuenta tu paga extraordinaria más los intereses. No te harías rico, pero es tu dinero y siempre está mejor en tu cuenta.

Esta posibilidad se comentó con recursos humanos y su respuesta fue que de hacer algún cambio al respecto, éste se haría de forma conjunta para todos los empleados, no para un colectivo 14 pagas y 12 para otro.

Bueno, como a pesar de estos argumentos hay gente que todavía cree en las bondades de las 14 pagas, lo que hizo el comité fue organizar una encuesta para recabar las preferencias de los empleados y no hacer pasar por el aro a una mayoría por la opi-

nión de una minoría. El resultado de la encuesta finalmente fue el siguiente:



- A favor de las 12 pagas: 64 personas.
- A favor de las 14 pagas: 144 personas.
- NS/NC: 6 personas.

Este resultado significa que de momento el modelo de pago de la nómina no va a cambiar ya que hay más empleados a favor de que se quede como está. No obstante reiteraremos la petición a RRHH para que la elección del número de pagas a recibir por cada empleado sea algo que cada uno pueda decidir. Inicialmente RRHH no tiene porque oponerse ya que la aplicación de nomina permite tener modalidades distintas para cada empleado de una manera sencilla y no significará una mayor carga de trabajo para nadie.

Comité de empresa de Oracle Madrid

Tras el ERE

Hoy, hace casi un año, comenzamos con el proceso del ERE en Oracle Ibérica. Para mí ha sido una de las peores épocas de mi vida, tanto en lo personal como en lo profesional. En lo personal, por ver como tantos compañeros y amigos, todos ellos magníficos profesionales con una gran experiencia acumulada, eran despedidos. En lo profesional, por comprobar una vez más que para Oracle somos meras piezas o números que suben o bajan según va la bolsa.

¿Y todo ésto para qué ha servido? Pues siendo sincero, no tengo ni idea. Entiendo que con la fusión con Sun habría algunos puestos duplicados (la mayoría no estaban en la lista de despedidos) por lo que habrán servido para sanear unos números de cara a los accionistas. Lo que ya me parece totalmente inexplicable es que unos meses más tarde salga en prensa la noticia de que Oracle va a contratar 1.500 empleados en EMEA. Cifra que, curiosamente, coincide casi con el número de despedidos.

No entiendo de grandes estrategias corporativas, pero creo que despedir a empleados con experiencia y pagándoles una indemnización media de más de 60 días por año para contratar más tarde a otra gente (que no tiene la experiencia de los despedidos para el mismo puesto de trabajo) es algo absurdo. Además, habría que ver qué opina Magistratura de Trabajo de pedir un ERE y tres meses más tarde empezar con contrataciones.

Mientras tanto, han conseguido desmotivarnos completamente a todos aquellos que hemos 'sobrevivido' al ERE, después de tenernos histéricos durante el proceso de negociación a base de propagar rumores y agotarnos psicológicamente. También ha servido para ver que el famoso 'attrition' que nos muestran no es más que el resultado de maquillar los resultados de las encuestas y que ha habido un número muy elevado de compañeros que se han presentado voluntarios para dejar la compañía, y si no han sido más ha sido por miedo a represalias.

No sé a qué juega Oracle, pero con esta política de despedidos indiscriminados y falta de transparencia con respecto a las revisiones ¿? salariales vamos mal, muy mal. Prueba de ello son las salidas de tres puestos importantes: Susana Hidalgo, Miguel Milano y Almudena Capell. Se queda uno sorpren-

didado ya que, según nos dicen, nuestros salarios son competitivos (supongo que comparados con el salario mínimo interprofesional), nuestros beneficios sociales elevados (ayuda comida ultra-congelada y pago por km. desfasado con respecto a los

precios actuales) y tenemos una magnífica posibilidad de carrera (para coger el autobús, supongo).

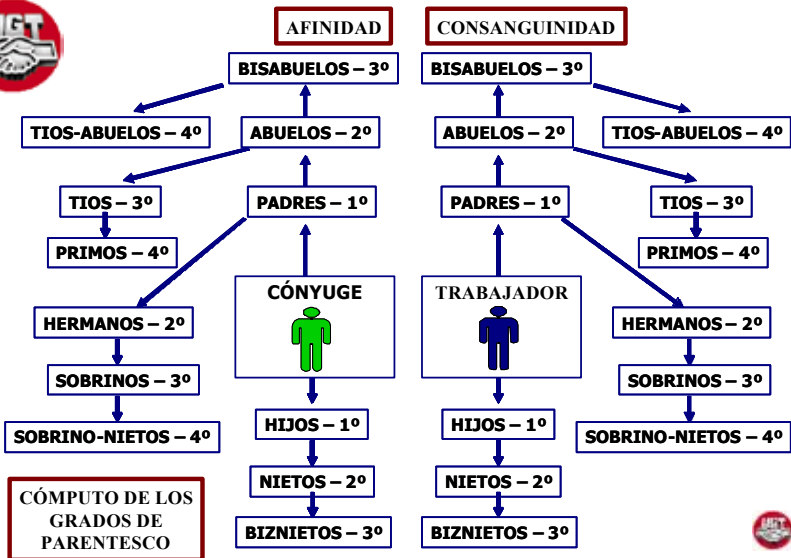
Un indignado más.



Últimas noticias

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES



CÓMPUTO DE LOS GRADOS DE PARENTESCO



NOTICIAS

Permisos y grados de afinidad

Se nos ha preguntado respecto a los permisos oficiales retribuidos referentes a hospitalizaciones y controlados por los grados de afinidad de parentesco.

Por ello el precioso cuadro de la página anterior. Como se ve, tanto los consanguíneos como la familia “política” gozan del mismo nivel de parentesco. Así pues, padres propios o del cónyuge, tios, etc, tienen el mismo grado que los consanguíneos.

Por el resto, los permisos se recogen en el estatuto de los trabajadores y las características propias de cada compañía.

En resumen:

GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

Primer grado de consanguinidad Padres Hijos	Primer grado de afinidad Padres del cónyuge Hijos del cónyuge
Segundo grado de consanguinidad Abuelos Hermanos Nietos	Segundo grado de afinidad Abuelos del cónyuge Hermanos del cónyuge
Tercer grado de consanguinidad Tios Sobrinos	Tercer grado de afinidad Tios del cónyuge Sobrinos del cónyuge

¿Para qué sirve el Performance Appraisal?

Llega el nuevo año fiscal y nos tenemos que reunir con nuestro Manager para revisar y evaluar los objetivos que nos ha fijado el año anterior..Previamente nos tenemos que auto-evaluar del 1 al 5 en cada objetivo, y competencia, acorde con una ayuda emergente que habitualmente no se ajusta a nuestro trabajo , donde por supuesto, nos solemos poner notas altas, porque para bajarlas ya está nuestro evaluador.

Cuando llega la reunión, empieza el tira y afloja en las puntuaciones de nuestros objetivos y competencias, donde la gran

mayoría son subjetivos y difícilmente medibles, quedando a merced del evaluador, o sea, de nuestro Manager, que es el que tiene la última palabra. Además nuestro manager habitualmente ni conoce nuestro trabajo ni trabaja con nosotros, por lo que toda la información que tiene se basa en opiniones pedidas por correo a otros compañeros, los cuales, de repente, se encuentran con que les piden feedback de un montón de gente con unas fechas límite apretadas ... Y todo esto en una reunión anual de una, dos o tres horas cuando el resto del año ni te ha visto ni se ha reunido contigo.

Para terminar, nos pone la nota final y nos vuelve a poner los objetivos para el siguiente año fiscal.

En todo este proceso surgen varias preguntas:

¿Cuáles son las implicaciones en mi carrera profesional de la nota final del Appraisal?

¿Si tengo buena nota, promociono? ¿tengo subida salarial? ¿cobro bonus?

¿Y si tengo mala nota? ¿qué pasa si tengo mala nota?

En realidad, parece que las decisiones sobre subida de categoría, subida salarial, cobro de bonus, etc., no tienen nada que ver con nuestra evaluación oficial anual , que es el Performance Appraisal, más bien son decisiones subjetivas de nuestro Manager en base a ... ¿?

La idea de usar una herramienta de este tipo es buena y tiene mucho potencial si se usa de forma correcta y objetiva , pero desgraciadamente en España por lo general el proceso está pervertido y en más de una ocasión y en más de un caso, el Manager hasta comunica su decisión de

promoción, subida salarial, etc. antes de Por lo tanto, la pregunta es clara: ¿Para qué
 revisar el Performance Appraisal. sirve el Performance Appraisal?

Estadísticas de la Web del Comité



COMPARE no bounce Ppv Nvis Online

Time	Visitors Graph	Visitors	Pages (Ppv)	newvis(%)	%Bounce
January 2011	<div style="width: 13%;"></div> (13) %	301	726 (0)	0 (0 %)	100 %
February 2011	<div style="width: 25.3%;"></div> (25.3) %	583	1,480 (0)	0 (0 %)	100 %
March 2011	<div style="width: 21.6%;"></div> (21.6) %	498	1,333 (0)	0 (0 %)	100 %
April 2011	<div style="width: 19.7%;"></div> (19.7) %	455	1,341 (0)	0 (0 %)	100 %
May 2011	<div style="width: 8.2%;"></div> (8.2) %	190	503 (0)	0 (0 %)	100 %
June 2011	<div style="width: 3.3%;"></div> (3.3) %	76	193 (0)	0 (0 %)	100 %
July 2011	<div style="width: 2.6%;"></div> (2.6) %	62	150 (0)	0 (0 %)	100 %
August 2011	<div style="width: 4.4%;"></div> (4.4) %	103	197 (0)	0 (0 %)	100 %
September 2011	<div style="width: 1.3%;"></div> (1.3) %	30	63 (0)	0 (0 %)	100 %



Legislación Laboral

Esta sección pretende acercar al lector a la legislación laboral que le ampara, las características de nuestro convenio laboral, así como los procedimientos y políticas particulares que Oracle nos aplica.

El Acuerdo Social y Económico (ASE), firmado por el Gobierno de España, UGT, y el resto de interlocutores sociales, incluye una reforma del Sistema Público de Pensiones.

ACUERDO SOCIAL Y ECONÓMICO

Para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones

I. INTRODUCCION

El Diálogo Social ha sido desde la transición a la democracia uno de los elementos que han contribuido a configurar de manera decisiva la regulación de nuestro sistema social y laboral. Forma parte esencial, por tanto, de la historia de nuestras relaciones laborales democráticas y ha sido fundamental en el proceso de consolidación y desarrollo de nuestro Estado social y democrático de Derecho.

No se puede atribuir a la casualidad, por ello, que uno de los primeros actos políticos de las dos últimas legislaturas haya sido la firma de Declaraciones entre el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT para subrayar la importancia de un Diálogo Social reforzado y enmarcar sus ámbitos, sus contenidos y sus procedimientos.

Después de una legislatura pasada en la que, en un contexto de bonanza económica, el Diálogo Social dio lugar a un número amplio de Acuerdos relevantes en muy variadas materias, al principio de ésta, el 29 de julio de 2008, se suscribió la Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social. En la misma se declaraba que "entre las fortalezas de nuestro sistema económico está sin duda el Diálogo Social que el Gobierno y los Interlocutores Sociales convienen en reforzar y dotar de mayor relevancia ante la nueva situación". Más adelante se señalaba que "el avance en los objetivos que dan título a la Declaración debe ser compatible con la sostenibilidad de nuestro Estado de Bienestar, progresando en la solidaridad, la igualdad y la mejora de la cohesión social", para concluir con el compromiso del Gobierno de "mantener un diálogo reforzado con los interlocutores sociales".

La economía española, tras de un largo periodo de crecimiento y creación de empleo, atraviesa desde hace más de dos años una situación muy delicada, como demuestra el elevado número de personas en desempleo y el alto endeudamiento de sus agentes económicos.

La destrucción de tejido productivo, el deficiente funcionamiento del crédito y el desequilibrio de las cuentas públicas, con un elevado montante de deuda pública a refinanciar a corto plazo, han creado un escenario que restringe las posibilidades de crecimiento y, por tanto, la posibilidad de crear empleo.

En tan difíciles circunstancias, es necesario reforzar los cimientos de la economía, con el propósito de ampliar su capacidad de crecimiento de riqueza, mediante la aplicación de medidas en distintos campos, en las que se realice una aportación equilibrada de los diferentes colectivos de la población española.

La sociedad española ha sido capaz siempre de superar las adversidades económicas y ha dado pruebas suficientes de ello a lo largo de los últimos treinta años. Las contribuciones de los agentes sociales y económicos han constituido a este respecto una aportación fundamental. 4

Nuestra historia en democracia nos ha hecho conscientes de la dificultad añadida que toda situación de crisis económica supone a la hora de alcanzar acuerdos en el marco del Diálogo Social, máxime si éste se desarrolla en un contexto muy delicado de la situación económica donde destaca como principal objetivo crear empleo.

A pesar de la intensidad de la crisis, o precisamente como consecuencia de la misma, el Gobierno y los Interlocutores sociales no han abandonado en momento alguno el empeño de mantener abiertos los cauces de diálogo y, por encima de recientes desencuentros, han seguido defendiendo que la situación económica y social actual exigía redoblar los esfuerzos de todos para recomponer el Diálogo Social con el objetivo de alcanzar un marco de entendimiento que permitiera acordar el contenido de las reformas necesarias para contribuir a asegurar

la viabilidad de nuestro sistema de protección social y mejorar la eficiencia de nuestras políticas de empleo.

Con este espíritu, a lo largo de las últimas semanas, el Gobierno y los Interlocutores Sociales hemos desarrollado un intenso proceso de diálogo tripartito en el que se han negociado la reforma del sistema de Seguridad Social, la reforma de las Políticas Activas de Empleo incluyendo programas específicos para la situación coyuntural y otras cuestiones vinculadas con la reforma laboral, todo ello junto a aspectos de responsabilidad bipartita relacionados con la reforma de la Negociación Colectiva.

Todas las partes hemos compartido la necesidad de que, en la situación actual de la economía y del empleo, resultaba transcendental recomponer el Diálogo Social y la negociación entre el Gobierno y los Interlocutores Sociales. La economía española se enfrenta al reto fundamental de generar empleo y un crecimiento sostenido a largo plazo de forma que pueda superarse de manera equilibrada la actual situación.

Con este objetivo, se hace necesario actuar con decisión y convicción avanzando simultáneamente en varios frentes para lograr alcanzar los objetivos señalados:

- Equilibrar las cuentas públicas de acuerdo con los compromisos adoptados, sobre la base de un ejercicio de austeridad que incluya esfuerzos en el gasto público para elegir aquellos con mayor grado de eficiencia y equidad, combinados con la definición de un sistema de ingresos capaz de sostener la presencia de un sector público eficiente que asegure no sólo la cohesión social en España, sino también su competitividad. Desde esta perspectiva también adquiere relevancia el papel de la lucha contra el fraude fiscal.
- Garantizar la sostenibilidad a largo plazo del Sistema público de Seguridad Social, especialmente en materia de pensiones, a través de las reformas que garanticen su papel fundamental en el Estado del Bienestar.
- Fomentar el dinamismo y competitividad de nuestra economía para que sea capaz de generar empleo de calidad en un entorno en el que la innovación tendrá cada vez más importancia.

La economía española debe contar con más emprendedores, mejor educación de las personas para aumentar el capital humano, más tecnología con infraestructuras físicas más eficientes, mejor uso de las materias primas, y también un marco de relaciones laborales que permita afrontar las necesidades en mejores condiciones, combinando la flexibilidad con la seguridad.

El mercado de trabajo debe favorecer la creación de empleo y la capacidad de adaptación laboral. Para ello, la negociación colectiva juega un papel esencial para que, desde una representación y participación real de empresarios y trabajadores, se produzca una mejora en la organización del trabajo y un mayor protagonismo del concepto de productividad en todos los aspectos. Las políticas activas deben dirigirse, por su parte, a facilitar la transición hacia nuevos empleos fomentando la capacidad de adaptación de los desempleados.

Para reforzar el peso de la industria en la actividad económica, Gobierno e interlocutores sociales estiman necesario reformular la política industrial, entendida en un sentido amplio, comprensivo de la actividad manufacturera y de todos los servicios no financieros relacionados con la misma. La apuesta común se orienta a subrayar el protagonismo de una política industrial moderna, competitiva y que incorpore tecnologías, innovación y personal cualificado, con vistas a establecer una estrategia que mejore las condiciones en las que se desenvuelve la actividad industrial y apoyar su crecimiento a partir de actuaciones dirigidas a mejorar la competitividad de la industria española.

La economía española debe superar la excesiva dependencia de los combustibles fósiles y configurar una combinación de fuentes de energía sostenible en el tiempo que conceda un papel relevante a las energías renovables, junto con el uso del resto de los instrumentos disponibles. La estrategia energética debe también permitir que se alcance un coste razonable de la energía que no penalice la actividad de la economía española, para lo cual es preciso discutir sobre el mecanismo de conformación de su precio.

La estabilidad de precios es un elemento que cobra todavía gran importancia en la actual situación de la economía española, en la que es preciso utilizar todos los instrumentos posibles para ganar cuotas de mercado interno y externo. Por este motivo, todos los agentes implicados en el proceso de determinación de los precios deben asumir su responsabilidad para evitar desviaciones al alza, sobre todo, en relación con nuestros socios de la Unión Europea.

Actuaciones todas que deben estar acompañadas de otras medidas para reducir el fracaso escolar, superar las deficiencias en el apartado de la formación profesional y mejorar la calidad de la enseñanza universitaria, como factores que impulsen la competencia presente y futura de los ciudadanos españoles.

Un compromiso con los grandes retos de la sociedad española, en el que deben participar de forma

directa y fundamental todos los niveles de gobierno que componen el Estado de las Autonomías, incluyendo la mejora de la colaboración y coordinación de sus decisiones y actuaciones para potenciar los intereses comunes.

En el curso de las negociaciones, todas las partes han sido plenamente conscientes de las responsabilidades que a cada uno correspondían. La flexibilidad en las posiciones defendidas por cada parte, el ánimo constructivo para que las negociaciones avanzaran hasta una posición compartida por todos y la voluntad de encontrar espacios para el entendimiento y el consenso ha permitido concluir este documento de Acuerdos.

El Acuerdo alcanzado reúne un triple significado. En primer lugar, reafirma la importancia, el valor, la vigencia y la utilidad del Diálogo Social como un elemento esencial de nuestro modelo socio-laboral en democracia. Una importancia que no es tan sólo una declaración retórica y que encuentra su plena justificación cuando, en momentos como el presente, se hace posible alcanzar un marco de reformas consensuadas cuya eficacia y aceptación por el conjunto de la sociedad queda multiplicada al contar con el aval de los Interlocutores Sociales.

En segundo lugar, el Acuerdo introduce reformas que aseguran la sostenibilidad financiera y la viabilidad futura de nuestro sistema de Seguridad Social, especialmente para las generaciones futuras, sin poner en cuestión su carácter público y universal. La reforma de la sostenibilidad del sistema pasará además por reforzar su universalidad a través de los sistemas complementarios, desarrollados en los países de nuestro entorno con mucha más intensidad que en España. Los interlocutores sociales y el Gobierno asumen la importancia de incentivarlos en mayor medida y mejorar los marcos que los regulan.

Al mismo tiempo, se abordan reformas de calado en las políticas de empleo para asegurar una atención más personalizada a las personas en situación de desempleo e incrementar sus oportunidades de encontrar una nueva ocupación.

Y, en tercer lugar, este ejercicio de responsabilidad compartida por Gobierno e Interlocutores Sociales transmite a la sociedad española un mensaje inequívoco de solidaridad social y de confianza en el futuro de vital importancia, porque la colaboración de todos para mejorar nuestra capacidad de crecimiento, para aumentar la competitividad de las empresas españolas y para reforzar la cohesión social y recuperar la credibilidad de los inversores nacionales e internacionales se hace imprescindible para afrontar los retos que determinarán nuestro futuro.

El resultado de las negociaciones se estructura en

un Acuerdo global de naturaleza social y económica en el que se integran distintos tipos de acuerdo. El primero de ellos, de carácter tripartito, se refiere a tres ámbitos específicos: la reforma y el fortalecimiento del sistema público de pensiones, el desarrollo de las Políticas Activas de Empleo y otras medidas de índole laboral, y, por último, el ámbito de las políticas industrial, energética y de innovación. La segunda parte recoge un compromiso de carácter bipartito entre el Gobierno y las Organizaciones Sindicales, que aborda diversas cuestiones relativas a la Función Pública. Finalmente, el tercer Acuerdo es de naturaleza bilateral entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales, y en él se establecen los criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva.

II. Pensiones (Acuerdo para la Reforma y Fortalecimiento del Sistema Público de Pensiones)

Derecho legal a jubilación El derecho legal a jubilación se sitúa con carácter general en un intervalo entre 63 y 67 años, articulado de la siguiente forma:

a) **Jubilación ordinaria** Se incorpora el concepto de carrera laboral completa ante la Seguridad Social para los trabajadores que hayan cotizado 38 años y seis meses.

La edad de jubilación de los trabajadores que acumulen la carrera laboral completa será a partir de los 65 años. Para el resto la edad de jubilación se fija en 67 años.

El paso de 65 a 67 años se aplicará progresivamente en el periodo comprendido entre 2013 y 2027, con un ritmo de un mes por año hasta 2018 y de dos meses por año desde 2019 a 2027 (ver tabla 1 del Anexo).

La cotización de 35 años a 38 años y seis meses para acceder a la jubilación a los 65 años se producirá en un periodo transitorio iniciado en 2013 y finalizado en 2027, con una cadencia de tres meses cada año (ver tabla 2 del Anexo).

b) **Jubilación anticipada**

Criterio general

Los trabajadores podrán jubilarse de forma voluntaria a partir de los 63 años de edad con un mínimo de 33 años de cotización. El coeficiente reductor anual será del 7,5% por año de anticipo sobre la edad ordinaria de jubilación en cada caso.

Sin perjuicio de lo previsto para la jubilación anticipada en situación de crisis, no existirá ningún otro tipo de coeficiente reductor de la Base Reguladora diferente del antedicho en el párrafo anterior.

El acceso anticipado a la jubilación mediante este mecanismo no podrá generar complemento por mínimos en la pensión obtenida. De este criterio

estará excepcionada la jubilación anticipada en situaciones de crisis que se describe a continuación.

En situaciones de crisis

La edad mínima a la que nos hemos referido anteriormente podrá ser reducida hasta los 61 años de edad en el caso de venir motivado por situaciones de crisis.

Cuando se cumpla este requisito, la jubilación podrá producirse a partir de los 61 años del trabajador con 33 años cotizados y un coeficiente reductor del 7,5% que no podrá ser inferior al 33% ni superior al 42% de la base reguladora (ver tabla 3 del Anexo).

Se mantendrán las condiciones existentes con anterioridad a esta reforma a todos los afectados constatables antes de la publicación de la nueva norma en el Boletín Oficial del Estado.

Singularmente se mantendrán las condiciones de acceso de jubilación anticipada previas a la suscripción de este acuerdo a todas las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en EREs o por medio de convenios colectivos y/o acuerdos colectivos de empresa, así como decisiones de procesos concursales aprobados o suscritos con anterioridad a la firma de este acuerdo, incluso para las personas que tengan comprometida su salida para un momento posterior a la firma del mismo.

Jubilación Parcial Se mantiene la situación actual de jubilación parcial a los 61 años.

La cotización será íntegra tanto para relevista como para relevado.

La elevación de la cotización respecto a la situación actual, se realizará progresivamente en un periodo de 15 años desde la entrada en vigor de la reforma.

Jubilación especial a los 64 años La actual jubilación a los 64 años desaparece en el momento de aplicación de la nueva norma.

Periodo de Cómputo El periodo de cálculo de la base reguladora de la pensión pasará de 15 a 25 años.

La elevación se realizará progresivamente a razón de un año desde 2013 a 2022 (ver tabla 4 del Anexo).

Durante el periodo transitorio, los trabajadores despedidos podrán aplicarse periodos de cómputo más amplios para evitar perjuicios por la reducción de sus bases de cotización al final de su vida laboral.

En caso de existir lagunas de cotización serán completadas siempre de acuerdo a la fórmula siguiente:

- Las correspondientes a los primeros 24 meses con la base mínima de cotización y las que excedan de 24 meses con el 50% de la misma.
- Adicionalmente, la Seguridad Social arbitrará fór-

mulas que reconozcan los periodos cotizados de los 24 meses anteriores al de cómputo para el relleno de lagunas de cotización, en los términos y con las condiciones que reglamentariamente se determinen.

Escala de cálculo para acceder al 100% de la base reguladora de la pensión Se modifica la escala de la pensión con los siguientes parámetros:

- la escala evolucionará desde el 50% de la base reguladora a los 15 años hasta el 100% de la base reguladora a los 37 años con una estructura totalmente regular y proporcional.
- El paso de la escala actual a la nueva se producirá en un período delimitado entre 2013 y 2027 (ver tabla 5 del Anexo).

Incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral Uno de los objetivos prioritarios de la reforma es hacer posible el alargamiento voluntario de la vida laboral y de las carreras de cotización de los trabajadores.

En este sentido, se establecen nuevos incentivos calculados por cada año adicional trabajado después de la edad en la que el trabajador pudiera acceder a la jubilación, 65 o 67 años según sus años de cotización:

Para las carreras inferiores a 25 años, el coeficiente será del 2% anual a partir de los 67 años de edad.

Para las carreras de cotización comprendidas entre 25 y 37 años, el incentivo a la extensión voluntaria de la vida laboral después de la edad de jubilación ordinaria será del 2,75% anual a partir de los 67 años de edad.

El incentivo será del 4% anual para los trabajadores que tengan la carrera laboral completa a partir de los 65 ó 67 años de edad.

Factor de sostenibilidad Con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, a partir de 2027 los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Dichas revisiones se efectuarán cada cinco años utilizando a este fin las previsiones realizadas por los organismos oficiales.

Mujeres Es evidente que distinguir entre carreras largas y comunes o cortas a efectos de determinar la edad legal de jubilación tendrá un impacto desigual entre hombres y mujeres.

- Las mujeres que hayan interrumpido su vida laboral por nacimiento o adopción podrán adelantar antes de los 67 años la edad de jubilación en

9 meses por cada hijo, con un máximo de 2 años, siempre que con ese periodo adicional dispongan de una carrera de cotización suficiente para la jubilación plena entre los 65 y los 67 años.

- Se amplía a tres años el periodo cotizado por excedencia para cuidado de hijos.

Jóvenes La entrada en el mercado de trabajo cada vez se produce con más frecuencia a través de la participación de los jóvenes en programas formativos o de investigación, en algunas ocasiones sin la correspondiente protección social.

- Los programas formativos, de formación profesional o universitarios, gozarán de la misma protección que los contratos formativos, con las mismas limitaciones temporales, y los entes y empresas que los financien deberán cotizar a la Seguridad Social por los beneficiarios en los mismos términos.
- Se eliminarán las restricciones a que el inicio en la cotización de Seguridad Social pueda producirse a través de programas formativos o de investigación (no se requerirá actividad laboral previa para la suscripción de convenio especial)
- Para aquellas circunstancias en que sea necesario (por ejemplo, trabajos en el extranjero) se posibilitará la formalización de convenios especiales por la participación en programas de formación e investigación remunerados.
- Se permitirá el pago de cotizaciones, por una única vez y por un plazo no superior a dos años, por las situaciones en las que existe obligación de cotizar en la actualidad, y en las que en el periodo de cuatro años previos a la promulgación de la ley, al no existir, provocó una amplia laguna de cotización en los años iniciales de la vida laboral de los cotizantes.
- Se establecerán mecanismos de evaluación y seguimiento de las modificaciones enunciadas.

Penosidad Los problemas de penosidad, toxicidad, peligrosidad, insalubridad y siniestralidad diferencial de los trabajadores veteranos en determinadas profesiones deben resolverse de forma ordinaria a través del cambio en las condiciones de trabajo, y de puesto de trabajo. Pero en algunas circunstancias esto es imposible.

- En paralelo a la tramitación parlamentaria del proyecto de ley, la Administración de la Seguridad Social culminará la elaboración del decreto comprometido en el Acuerdo de 2006, sobre el procedimiento general de aprobación de coeficientes reductores de la edad de jubilación.
- Dicho texto contendrá un primer catálogo de profesiones que estudie la aplicación de coeficientes reductores, por cumplir las condiciones de mayor penosidad, peligrosidad y siniestralidad entre sus

trabajadores de mayor de edad que la media de la profesión y del sistema.

Integración de Regímenes

- Los trabajadores por cuenta ajena del REASS se verán integrados en el Régimen General, a través de un Sistema que garantice la equiparación de sus prestaciones, habilitándose un periodo transitorio de evolución de las cotizaciones que garantice el mantenimiento de la competitividad de las explotaciones agrarias.
- Durante el proceso de tramitación parlamentaria de la reforma de la Seguridad Social se procederá a la revisión de la situación del Régimen Especial de Empleados de Hogar a los efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social.

Autónomos Con el fin de hacer converger la intensidad de la acción protectora de los trabajadores por cuenta propia con la de los trabajadores por cuenta ajena, las bases medias de cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos experimentarán un crecimiento al menos similar al de las medias del Régimen General.

En todo caso, la subida anual no superará el crecimiento de las medias del Régimen General en más de un punto porcentual. Las subidas de cada año se debatirán con carácter previo en el marco del diálogo social, y no serán aplicables los años en los que las crisis económicas tengan como efectos la pérdida de rentas o empleo en este colectivo.

Bases máximas de cotización Conforme a las recomendaciones del Pacto de Toledo, cuando la situación económica y del empleo lo permita, el Ministerio de Trabajo e Inmigración y los interlocutores sociales examinarán la relación entre las bases máximas de cotización y los salarios medios, a fin de mantener el carácter contributivo del sistema.

Alternativas de financiación complementaria Los Ministerios de Trabajo e Inmigración, Economía y Hacienda, y los agentes económicos y sociales, examinarán en el marco de las recomendaciones del Pacto de Toledo, la conveniencia de establecer posibles escenarios de financiación complementaria de nuestro sistema de Seguridad Social en el medio y largo plazo.

Separación de fuentes de financiación Los firmantes del acuerdo asumen plenamente el conjunto de las recomendaciones del Pacto de Toledo en orden a la separación y clarificación de las fuentes de financiación, y en este sentido consideran necesario que se hagan compatibles los objetivos de consolidación y estabilidad presupuestaria con los de plena financiación de las prestaciones no contributivas y universales a cargo de los Presupuestos de las Ad-

ministraciones Públicas, con especial interés en el cumplimiento de los compromisos de financiación mediante impuestos de los complementos a mínimos de pensiones.

Pensiones de unidades económicas unipersonales

Aunque los incrementos de las pensiones mínimas han situado buena parte de éstas por encima del umbral de pobreza relativa, todavía las situaciones de privación se concentran, especialmente, entre pensionistas que viven solos con una edad avanzada. Se considera necesario reforzar el esfuerzo del sistema, desde la vertiente no contributiva, en estas situaciones, sin hacer distinciones por razón de la contingencia protegida.

Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

- La cuota de contingencias profesionales de Seguridad Social ya lleva incorporado un elemento de capitalización (capitales coste) que prevé deslizamientos futuros del gasto, y por tanto su cuantía debe ajustarse a los costes de las prestaciones y de su gestión, y de la prevención de la siniestralidad y demás riesgos laborales para cada sector de actividad. Durante el periodo de cinco años a partir de la vigencia del presente acuerdo se procederá a una evaluación anual de los costes de las prestaciones así como de los costes de gestión de forma que ello propicie el ajuste de las cotizaciones profesionales en un contexto compatible con las necesidades de la coyuntura económica.
- Las Mutuas y el INSS desarrollarán programas y criterios de colaboración a fin de controlar más eficazmente los costes empresariales derivados de los procesos de IT de duración inferior a 15 días.
- Los órganos directivos de las Mutuas se compondrán de las empresas con mayor número de trabajadores mutualizados, de otras designadas paritariamente por las organizaciones empresariales y de una representación de las organizaciones sindicales más representativas.

ANEXO

Tabla 4 (elevación del periodo de cómputo)

Referencia temporal	Tiempo computado
Durante año 2013	192 meses (16 años)
Durante año 2014	204 meses (17 años)
Durante año 2015	216 meses (18 años)
Durante año 2016	228 meses (19 años)
Durante año 2017	240 meses (20 años)
Durante año 2018	252 meses (21 años)
Durante año 2019	264 meses (22 años)
Durante año 2020	276 meses (23 años)
Durante año 2021	288 meses (24 años)
A partir de 2022	300 meses (25 años)

Tabla 1 (aplicación de elevación de edad de jubilación)

	Edad de jubilación en función de los periodos de cotización acreditados	
	Menos de 38 años y 6 meses cotizados	38 años y 6 meses o más cotizados
Durante año 2013	65 años y 1 mes	65
Durante año 2014	65 años y 2 meses	65
Durante año 2015	65 años y 3 meses	65
Durante año 2016	65 años y 4 meses	65
Durante año 2017	65 años y 5 meses	65
Durante año 2018	65 años y 6 meses	65
Durante año 2019	65 años y 8 meses	65
Durante año 2020	65 años y 10 meses	65
Durante año 2021	66 años	65
Durante año 2022	66 años y 2 meses	65
Durante año 2023	66 años y 4 meses	65
Durante año 2024	66 años y 6 meses	65
Durante año 2025	66 años y 8 meses	65
Durante año 2026	66 años y 10 meses	65
A partir de año 2027	67 años	65

Tabla 2 (régimen transitorio del incremento de 35 a 38 años y 6 meses en la jubilación a los 65 años).

	Periodo cotizado
Durante año 2013	35 años y 3 meses
Durante año 2014	35 años y 6 meses
Durante año 2015	35 años y 9 meses
Durante año 2016	36 años
Durante año 2017	36 años y 3 meses
Durante año 2018	36 años y 6 meses
Durante año 2019	36 años y 9 meses
Durante año 2020	37 años
Durante año 2021	37 años y 3 meses
Durante año 2022	37 años y 6 meses
Durante año 2023	37 años y 9 meses
Durante año 2024	38 años
Durante año 2025 y 2026	38 años y 3 meses
A partir del año 2027	38 años y 6 meses

Tabla 5 (aplicación de la escala de cálculo para acceder al 100% de la base reguladora de la pensión).

Referencia temporal	Escala de cálculo
Años 2013 a 2019	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21 por 100 y por los 83 meses siguientes, el 0,19 por 100
Años 2020 a 2022	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por 100 y por los 146 meses siguientes, el 0,19 por 100
Años 2023 a 2026	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por 100 y por los 209 meses siguientes, el 0,19 por 100
A partir del 1 enero 2027	Por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248, el 0,19 por 100 y los que rebasan el mes 248, el 0,18 por 100



Comité de empresa ORACLE Barcelona
Avenida Diagonal 615, 8º A
Barcelona, 08028

Comité de empresa ORACLE Madrid
José Echegaray 6 - Edificio B
Las Rozas, 28232

WEB: <http://mca.ugt.org/oracle>

MAIL: com-mad-es_es@oracle.com
comiteoraclebcn@gmail.com

FÍSICAMENTE: EN MADRID Sala del Comité, Edificio B 4ª planta,
todos los viernes de 9:30 a 14:30 horas (todo el año)

En barcelona Sala Sarriá
todos los lunes de 9 a 19 horas