



# conectamos



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

CCOO.ES  
COMFIA.NET  
AFILIATE

Número 10 - abril 2007

## Editorial

Las TICs, un sector con mucho por hacer en materia de Igualdad

En Comfia-CC.OO. hemos realizado un estudio para analizar la situación de la mujer en nuestro sector, coincidiendo con el Día de la Mujer Trabajadora... [Artículo completo](#)

## Recomendamos

[Préstamos Avanza](#)

## Para discapitados

[La integración laboral de los discapitados](#)

## el RINCON de la LEY

### Movilidad Funcional

El Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores trata sobre la movilidad funcional. Ya que nos puede afectar a lo largo de nuestra vida laboral a varios niveles, hemos creído de importancia daros a conocer dicho artículo, desarrollado en cinco puntos...

## de INTERÉS en los MEDIOS

[La mitad de empresas españolas no han adoptado políticas de conciliación efectivas](#)

### Horarios racionales

Hace tiempo que la racionalización de los horarios...

[Las empresas no logran cubrir las plazas de informáticos](#)

La demanda de los estudios ha caído un tercio en los últimos cuatro años...

[Lo importante es estar cerca del jefe](#)

[Trabajadores maduros ¿Un valor o un lastre?](#)

## AFILIATE

### Ofertas para afiliados

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

## Nuestras NOTICIAS

### COMFIA-CCOO gana las elecciones sindicales en todos los centros de Getronics

El resultado no puede ser más satisfactorio para la sección sindical de CCOO, que ha sido la organización sindical ganadora en todos los centros donde se celebraban elecciones...

[ver más](#)

### TEAMLOG IBERICA: modelo de política Antisindical

La Esta es la frase que define la forma de pensar y actuar de la empresa TEAMLOG IBERICA S.A., perteneciente a un grupo Multinacional Francés...

[ver más](#)

### Constituida la Comisión Negociadora del XVI Convenio Colectivo

El pasado martes 27 de marzo tuvo lugar la reunión en la que se constituyó la Comisión Negociadora del XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contables, todo ello conforme a lo reflejado en el artículo 5 del XV Convenio vigente (Denuncia y revisión)...

[ver más](#)

### Sucesión de empresa en ZURICH

La Sección Sindical de Comfia-CCOO en Zurich se encuentra inmersa en la negociación de un Acuerdo regulador de las Condiciones Laborales, algo muy necesario en un proceso de sucesión de empresas en la que parte de la plantilla de Zurich España pasa a formar parte de una nueva empresa: ServiZurich...

[ver más](#)



[Volver a la portada](#)

## el RINCON de la LEY

### Movilidad Funcional

**El Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores trata sobre la movilidad funcional. Ya que nos puede afectar a lo largo de nuestra vida laboral a varios niveles, hemos creído de importancia daros a conocer dicho artículo, desarrollado en cinco puntos:**

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.
  2. La movilidad funcional para **la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.** En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.
  3. La movilidad funcional se efectuará **sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional**, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. **No cabrá invocar las causas de despido objetivo** de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
  4. **Si** como consecuencia de la movilidad funcional **se realizasen funciones superiores** a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes **por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso**, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, **sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.** Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.
- Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes
5. El cambio de funciones distintas de las pactadas o incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

[Volver a la portada](#)



## 7 de INTERÉS en los MEDIOS

### La mitad de empresas españolas no han adoptado políticas de conciliación efectivas

#### Desde 1999 se han introducido muchas políticas de conciliación en las empresas españolas pero pocas han ido más allá del papel

En el 50 por ciento de las compañías españolas las iniciativas que aúnan vida laboral y familiar todavía no forman parte de su estrategia, la comunicación de los planes es deficiente y no existe la figura de un responsable de conciliación. Así lo pone de manifiesto el Estudio IFREI 2006 (IESE Family Responsible Employer Index), sobre la evolución y puesta en práctica de las políticas de conciliación en España, en el que han participado 900 empresas españolas -700 grandes y 200 pymes-.

Consuelo León, investigadora del IESE, quien se encargó de dar a conocer las principales conclusiones del trabajo en el Primer Foro Audi Conciliación trabajo-familia: ¿Humanismo o pragmatismo?, celebrado en Madrid, añadió que de cada 13 euros que se destinan en Europa a gastos sociales, tan sólo uno se dedica a la familia. "En la Unión Europea", apuntó, "se dedica un 2,2 por ciento del PIB a desarrollar políticas de conciliación, y España es el país que menos recursos utiliza, tan sólo un 0,5 por ciento del PIB".

El Estudio IFREI revela que el 99 por ciento de los empleados tienen que ausentarse eventualmente de su puesto de trabajo por emergencias familiares, pero pocos tienen la opción de trabajar desde casa, a tiempo parcial o disponer de permisos de paternidad más allá de lo legislado, aunque sí es más frecuente que dispongan de horarios flexibles o se acojan a una excedencia para cuidar de un familiar.

En cualquier caso, la mayoría de las veces son las mujeres quienes más se perjudican, en el sentido de que renuncian eventual o definitivamente a su trayectoria profesional por este motivo.

Para León es preocupante que un 52,2 por ciento de las mujeres españolas no se haya incorporado todavía al mercado de trabajo, cifra tras la que se esconde un gran cupo de mujeres dedicadas a cuidados informales de personas dependientes en el hogar. Actualmente el 83 por ciento de las personas que se dedican a cuidados informales son mujeres, por lo que las mujeres son y serán el centro de las políticas de conciliación.

Juan Antonio Linares, profesor del IESE, y Javier Benavente, presidente de Fundación Alares, explicaron los objetivos de la recién aprobada Ley de Dependencia, por la que el Estado cubrirá un gran porcentaje de los cuidados a personas dependientes.

Ambos subrayaron que la norma supone un contexto beneficioso para el desarrollo de las políticas de conciliación, y, por ende, la integración de las mujeres a un mercado de trabajo más acorde a sus necesidades vitales, como la maternidad o el cuidado de niños y mayores. Las empresas serán los verdaderos artífices de que la nueva legislación se implemente con éxito y a cambio recibirán mejores resultados por un aumento de productividad y eficiencia.

Beneficio para el Estado y para la empresa

"La Ley de Dependencia va a beneficiar a la empresa porque el Estado asume el coste del cuidado y el cuidador podrá seguir trabajando", argumentó Linares. "Ahora mismo se está desaprovechando la fuerza laboral de un 80 por ciento de estas personas que cuidan a dependientes", prosiguió. "Hay que atraer a esas personas cambiando el

sistema de trabajo, desarrollando para ello políticas de gestión de personal más conciliadoras, para lo que serían útiles herramientas como el teletrabajo u horarios más flexibles".

En este sentido, Benavente subrayó que "la flexibilidad va a ser la característica principal de las políticas de conciliación, a medida de cada empresa": todo un gran reto para establecer políticas innovadoras de recursos humanos que desarrollen sistemas de trabajo que se adapten a la nueva legislación.

Nekane Rodríguez de Galarza, directora de Marketing de Create, puso como ejemplo varias iniciativas exitosas, como la de Frigo, que podrían considerarse ejemplos de cómo desarrollar políticas que se adapten a esta nueva situación social.

Marga Castillo Grijota  
Expansión

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

**7 de INTERÉS en los MEDIOS**

## Horarios racionales

**Hace tiempo que la racionalización de los horarios laborales se ha planteado como una necesidad imperiosa para mejorar la calidad de vida de los españoles**

La jornada laboral española es una de las más largas de la Unión Europea. Supera en una hora la media de la Europa de los Veinticinco y en dos horas la media de la Europa de los Quince. Pero esta mayor dedicación al trabajo no nos convierte en los más productivos. Todo lo contrario: España es el quinto país de la UE con la menor productividad por empleado. Esta contradicción es reflejo de una mala organización, que parece endémica en nuestro país, y que se extiende al conjunto de la vida diaria de los ciudadanos. Y las encuestas también confirman este extremo: los españoles duermen menos que el resto de los europeos - 40 minutos menos como promedio-, destinan cerca de una hora en acudir al puesto de trabajo en las grandes ciudades y tienen un elevado nivel de estrés.

Hace tiempo que la racionalización de los horarios laborales se ha planteado como una necesidad imperiosa para mejorar la calidad de vida de los españoles. El hecho de que hasta ahora apenas se haya avanzado en este terreno no es obstáculo para que se vuelva a plantear la necesidad de hacerlo.

Las medidas que se han de tomar parecen relativamente claras: flexibilizar las horas de entrada y salida del trabajo, apostar por los horarios continuos, sacar partido real a las nuevas tecnologías que en este momento permiten trabajar sin tener que estar físicamente en la oficina y, si el horario es partido, reducir la hora de la comida. El objetivo sería que a las 18 horas, como muy tarde, pudiera acabar la jornada laboral para la mayoría de los trabajadores, tal como ha propuesto la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios. Ello se traduciría en una clara mejora de la vida personal y familiar, y beneficiaría muy directamente a los hijos, ya que los padres podrían dedicarles más tiempo.

En el ámbito ciudadano, las recomendaciones de los expertos van en la línea de establecer en los barrios todo tipo de servicios con el objetivo de reducir al mínimo los desplazamientos para las cuestiones cotidianas: colegios, centro de salud, correos, bibliotecas, comercios y centros de gestión administrativa, en la línea que plantean algunas grandes ciudades.

Políticos, empresarios, directivos, sindicatos y organizaciones ciudadanas deberían establecer la adopción de jornadas laborales racionales y la mejor organización de la vida colectiva en su agenda de prioridades. Es un reto importante que afecta al conjunto de la sociedad y que puede repercutir en una sustancial mejora de la calidad de vida para todos.

La Vanguardia 05/02/2007

[Volver a la portada](#)



## 7 de INTERÉS en los MEDIOS

### Las empresas no logran cubrir las plazas de informáticos

#### La demanda de los estudios ha caído un tercio en los últimos cuatro años Los bajos sueldos y la falta de prestigio social desaniman a los profesionales

Ser informático no está de moda. Las empresas tienen dificultades para encontrar personal --sobre todo capacitado--, las universidades no cubren plazas y los adolescentes no se inclinan por el bachillerato tecnológico. En el sector han comenzado a saltar las alarmas y se han planteado hacer campañas de imagen para recuperar el prestigio social perdido y captar nuevos talentos.

"Hay pocas vocaciones. Son estudios difíciles y ahora hay más oferta de la que se absorbe. En cuatro años, la demanda por los estudios ha caído un tercio", asegura María Ribera Sancho, decana de la Facultad de Informática de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), que concentra el 68% de la oferta catalana. "Pero lo curioso es quién va a liderar la sociedad de la información si no hay informáticos?", se pregunta.

"La situación es muy grave. No solo las grandes compañías, que tienen mucha necesidad de profesionales, encuentran dificultades. Tampoco las empresas medianas consiguen gente", asegura Alfons Rubio, gerente del Col.legi d'Enginyers Informàtics de Catalunya. "Es dramático. Este año hemos fichado a más de 200 personas solo en Barcelona, pero hemos dejado 100 plazas sin cubrir", asegura Jordi Serrano, responsable de recursos humanos de Everis en Barcelona. Una opinión semejante se obtiene en Accenture, T-Systems o Indra, por citar algunos de los grandes empleadores del sector.

#### Más de 2.000 ofertas

"Es una circunstancia del mercado. Ahora hay más gasto en el sector informático y, por tanto, más demanda", explica Gerardo Lara, director de empleo y selección de Indra, empresa que se ha visto obligada a contratar más personal informático después de su fusión con Azertia y Soluziona. "Los analistas programadores son los más demandados", añade.

Un rápido vistazo a Infojobs.net, uno de los portales de referencia para buscar empleo entre informáticos, arroja más de 2.000 vacantes en Barcelona y más de 4.000 en Madrid. Y lo más pedido es la experiencia en Java, SAP o sistemas Linux. Las razones de la crisis hay que buscarlas en el fracaso de las puntocom --que desvió a mucha gente del mercado-- y en los bajos salarios que han llevado a muchos programadores a cambiar de área o a emigrar. "En las TIC hay sueldos millonarios, pero para tres. Los licenciados que empiezan a trabajar son mileuristas, lo que hace que muchos se planteen hacer esta carrera, que exige tanto esfuerzo y tiene tan poca recompensa", alerta Sancho. Un programador sin experiencia empieza cobrando 15.000 euros anuales y solo se doblan al cabo de tres o cuatro años. Un gerente llega a 60.000 euros, con una media de 27 años, dice Serrano.

Pero la escasez está elevando los sueldos y obliga a las empresas buscar fórmulas para captar y retener al personal. "Hay que buscar el contacto con las universidades y con las escuelas, luego darles planes de formación y pagarles más, aunque es un tipo de profesional que valora más el proyecto que el sueldo", dice Joan-Anton Català, director de recursos humanos de T-Systems. Otros fichan como ingenieros a estudiantes y después los forman, una práctica que Català califica de "peligrosa".

#### Pocos estudiantes

La cantera no permite ser optimista. La mitad de las universidades que imparten las tres carreras de informática (ingeniería superior, técnicas de sistemas y gestión) ni siquiera cubren las plazas. El bachillerato tecnológico tampoco está entre los más

populares, mientras que los módulos de formación profesional parecen ser los únicos que resisten el envite. "Hay una tendencia al alza. Hemos pasado de 6.119 alumnos hace dos años a los actuales 7.158. Sube el grado medio y baja el superior", señala Josep Fransi, director general de Ensenyament Professional, Artístic i Ocupacional de la Generalitat.

EL PERIODICO

[Volver a la portada](#)

[Anteriores Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicaciones TIC](#)



de **INTERÉS** en los **MEDIOS**

## Lo importante es estar cerca del jefe

### Una mayoría de directivos considera que el teletrabajo perjudica la promoción laboral en las empresas

Estar cerca del jefe facilita las posibilidades de promoción dentro de la empresa y, por lo tanto, la mejora salarial. Según una encuesta de la consultora Futurestep, el 61% de los ejecutivos considera que los que teletrabajan (los que operan desde el exterior de las oficinas) lo tienen más difícil para conseguir un ascenso. El problema del teletrabajo es que "al estar fuera de las oficinas te alejas de los centros de decisión" y eso en ocasiones hace más difícil que el empleado tenga una progresión en la empresa, dice el director de la consultora Futurestep, Andrés Fontela.

El profesor de Esade Carlos Obeso señala que ha detectado a través de un estudio que muchas personas siguen pensando que "el estar más horas en la oficina es sinónimo de mejor trabajador". Para Obeso es difícil cambiar ese tipo de cultura empresarial. La directora de la consultora MC Asociados, Elisabet Bierge, añade que en las empresas todavía pesa "el amiguismo, el figurar, las reuniones informales fuera de la empresa o las largas comidas". Por eso en esas empresas es más fácil la promoción de una persona que tiene una estrecha relación con el jefe. De ahí que los que teletrabajen lo tengan más difícil.

En algunos casos estas prácticas son fomentadas por el propio empresario. Juan Manuel Tapia, responsable de negociación colectiva de CC. OO. Catalunya, avisa de que "algunos empresarios piden a los teletrabajadores que pasen por la oficina cada dos días". La razón estriba en que esos empresarios "tienen miedo a perder el control sobre sus empleados", añade.

Precisamente, Carlos Obeso considera que el teletrabajo debe combinarse con la presencia física en el centro de trabajo. La multinacional informática IBM es una de las que mejor han resuelto el teletrabajo. El director de recursos humanos de IBM servicios, Rafael González Juliá, dice que la mayoría de los cargos intermedios y directivos reciben un kit compuesto por un portátil, un móvil y una línea de banda ancha para que se pueda trabajar desde donde se quiera.

González Juliá - que asegura teletrabajar- añade que es una práctica extendida y que en IBM "se mide a la gente por sus resultados". De esta forma rechaza la idea de que sea necesario estar cerca del jefe para promocionarse. "Aquí es frecuente que cuando el jefe llama a un empleado le pregunte antes dónde está porque no es obligatorio ir a la oficina", añade.

Juan Manuel Tapia asegura que - según cálculos efectuados por el sindicato- en España existen unas 400.000 personas que practican el teletrabajo, de las que unas 80.000 estarán en Catalunya. La presidenta del CTEESC, Mercè Sala, dijo ayer que cada vez hay más teletrabajadores que se autoorganizan y "ofrecen sus servicios directamente a las empresas". Sala asegura que suelen ser médicos, profesores, periodistas, entre otros.

La parte positiva del teletrabajo es la fidelidad que genera entre las dos partes. Andrés Fontela afirma que trabajar a distancia permite a los empleados "disfrutar de mayor calidad de vida". Esa mejora personal que consiguen los empleados les "fomenta la lealtad, la satisfacción y la retención en la plantilla", dice. Según una encuesta de Futurestep, la mayoría de los ejecutivos (un 78%) están convencidos de que los teletrabajadores son igual o más productivos que los empleados que no se acogen a esa opción. El estudio se llevó a cabo entre más de 1.300 ejecutivos de 71

países.

Juan Manuel Tapia recuerda que existe un acuerdo entre los sindicatos y la patronal europea que regula el teletrabajo. El líder sindical cree que la clave para desarrollar adecuadamente el teletrabajo es que éste sea voluntario, que sea obligatorio desarrollar una parte del trabajo en la oficina, que se garanticen las mismas condiciones que al resto de los empleados y que la carga de trabajo sea razonable. El objetivo es que trabajar desde fuera no signifique trabajar más, como en ocasiones sucede.

Eduardo Magallón  
La Vanguardia

[Volver a la portada](#)



## 7 de INTERÉS en los MEDIOS

### Trabajadores maduros ¿Un valor o un lastre?

**El 67% de los españoles de 50 a 59 años declara su deseo de jubilarse lo antes posible mientras las instituciones impulsan medidas para alargar la vida laboral**

Fernando Lorasque tiene 58 años es jefe de una oficina del Banco Gallego en Lugo y está deseando retirarse. En cuanto cumpla los 62 se acogerá a la jubilación anticipada con el 100% de su sueldo aunque, si le ofrecieran un buen acuerdo, se marcharía antes a casa. Reconoce que lleva trabajando desde la mayoría de edad y está cansado. Como él, el 67% de los españoles de 50 a 59 años optaría por dejar de trabajar lo antes posible. Muchos más que el 57% que lo haría en Francia, el 43%, en Suecia y Alemania; y el 31% de Holanda. Una actitud muy comprensible pero que preocupa a más de uno si se tiene en cuenta la disminución de la natalidad y que, en las últimas tres décadas, se han duplicado los años de permanencia en la jubilación de (11 a 20 años). Y es que en esta ecuación no salen las cuentas: menos aportaciones y más gasto, igual a crisis.

Por este motivo, la Confederación Española de Organizaciones de Mayores (CEOMA) ha publicado recientemente un estudio en el que apunta algunas claves de un problema complejo. Básicamente, es éste: las empresas prefieren deshacerse de sus trabajadores mayores (porque los creen obsoletos y sus sueldos son altos), los propios empleados eligen retirarse si su retribución no merma demasiado y los sindicatos continúan patrocinando la prejubilación en los ajustes de plantilla. El inconveniente es que prescindir de una generación completa de trabajadores implica una pérdida enorme de fuerza de trabajo.

Incluso, aunque la empresa que prejubilaba siga pagando su cotización a la seguridad social. Si los jóvenes (cada vez menos) continúan incorporándose tarde al mercado laboral, será insostenible la actual tasa de empleo de 55 a 64 años, del 43,1%. Actualmente, aunque la media de jubilación se sitúe en los 65 años, el cese de la actividad (por prejubilaciones o despido) se sitúa en los 61,5, según el informe.

Eduardo Rodríguez Rovira, presidente del CEOMA, cuenta un caso concreto: "En Madrid, se están terminando ocho hospitales y harán falta más de 3.000 profesionales. No hay suficientes médicos disponibles ni aunque los traigan de Polonia. Mientras, se ha bajado la edad de jubilación forzosa para los médicos desde los 70 a los 65. Y, ¡Oye, yo me pongo antes ante el ojo clínico de un doctor de 66 años que frente a la inexperiencia de uno de 26".

José Manuel López también opina que no hay que desdeñar la fuerza de trabajo de los mayores. Es un autónomo asturiano que regenta dos tiendas de ropa y lleva varias marcas. No quiere dejarlo. "Echar a la gente mayor es un atraso. Yo pienso seguir. A otro ritmo, lógicamente, pero no pienso retirarme".

#### Jubilarse en plena actividad

Pero el mayor problema no son los trabajadores que se jubilan cuando, más o menos, les toca, sino los que se van o son despedidos a partir los 50, en plena actividad. El presidente de CEOMA, de 72 años y presidente del laboratorio farmacéutico SmithKline Beecham hasta casi los 70, sabe lo que dice: "Yo he sido directivo de una empresa. En los convenios en los que se jubila a un montón de gente, hay una coacción tremenda. Esa voluntariedad es relativa".

La edad media de los trabajadores del Grupo Santander, por ejemplo, es de 35 años (según datos de 2005). Un empleado del banco cuenta: "Uno de Servicios Centrales se va este año a los 47 años. Despedirlo no les saldría rentable porque tendrían que indemnizarlo, pero así le pagan el 80% del sueldo, se ahorran el variable y contratan a un jovencito ambicioso por mucho menos. El trabajador acepta porque a los 47 años todavía puede disfrutar de la vida, incluso cuidar a los niños. La gente cada vez los tiene más tarde y, con 47 años, perfectamente puede tener un niño de 10".

"Esa media de 35 es sospechosa. Probablemente no estén respetando la igualdad de acceso al trabajo", considera, en cambio, el presidente de CEOMA. Desde su organización, proponen una serie de medidas para fomentar la prolongación de la vida laboral ("siempre dentro de la voluntariedad, pues la jubilación es un derecho").

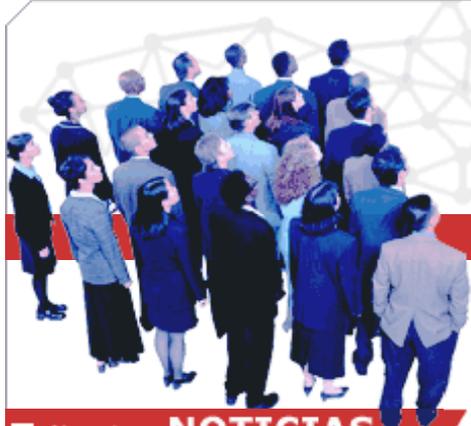
### **Medidas para alargar la vida laboral**

Explican que, en primero lugar, habría que eliminar la edad de jubilación forzosa de los convenios y regular una retirada laboral más flexible, adaptada a las condiciones y capacidad de cada trabajador, incentivando la permanencia, flexibilizando los horarios y, si es necesario, reduciendo jornadas y salarios. También consideran imprescindible no descuidar la formación y actualización de la gente (la formación continua es una obligación de la empresa y del Gobierno).

Premiar a las empresas que contraten a trabajadores mayores de 50 años también es otro de los puntos. Incluso, imponerles un porcentaje mínimo de mayores sería buena idea, según Rodríguez. "Porque lo bueno es una empresa donde trabaje gente diferente y de distintos tramos de edad", explica. Todo, con tal de evitar que el único canoso de la plantilla sea el presidente.

María Gómez Silva  
El País

[Volver a la portada](#)



## Nuestras NOTICIAS

### Las TICs, un sector con mucho por hacer en materia de Igualdad

En **Comfia-CC.OO.** hemos realizado un estudio para analizar la situación de la mujer en nuestro sector, coincidiendo con el Día de la Mujer Trabajadora y la aprobación de la nueva Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres. El **Índice de Desarrollo Profesional, IDP**, refleja el grado de cumplimiento respecto a la igualdad en la carrera profesional de las mujeres trabajadoras frente a los hombres del sector TIC de tecnologías de la información y comunicación. Este estudio pretende ser un punto de arranque para poder contrastar en 2 años la situación de las mujeres en las empresas, contando con el impacto que hayan podido tener los Planes de Igualdad y las medidas de conciliación que se vayan negociando e implantando al amparo de la nueva **Ley de Igualdad**.

[Ver Graficos y Tablas Índice Desarrollo Profesional TIC 2007](#)

#### Principales conclusiones del estudio:

La proporción de mujeres en las plantillas de las empresas es minoritaria, al ser inferior al 40% en todos los casos. Las mujeres representan únicamente un 30% de las nuevas contrataciones, cumpliendo los mismos requisitos que los hombres en relación a estudios académicos, ingresando además una parte de las mujeres en puestos de menor categoría que los hombres. La rotación del sector, siendo elevada, es superior en el caso de los hombres que en el de las mujeres, lo que contribuye a que el porcentaje de las mujeres en las plantillas sea superior al de contratación de mujeres, llegando a proporciones equivalentes a las de los hombres entre la plantilla con diez años de antigüedad.

La pirámide de las plantillas muestra una acumulación de mujeres en la parte más baja, tanto en cantidad como en funciones de menor categoría. Al ascender en la pirámide la proporción de hombres se dispara, ocupando los puestos de mayor responsabilidad. Además la carrera profesional de los hombres es más rápida, mientras que las mujeres se frenan en puestos intermedios. En el mejor de los casos con la misma categoría profesional de origen que los hombres, el IDP es menor en las mujeres, en diez años los hombres han ascendido a puestos de mayor responsabilidad, y a los cinco años la carrera profesional ya muestra diferencias por sexo. Al no existir en las empresas ni en el sector un sistema pactado o reglado de carrera profesional, aumentan las diferencias en el desarrollo de las carreras profesionales frente a otros sectores, al depender los ascensos de la discrecionalidad, y de criterios subjetivos de promoción. Ni tan siquiera existe una definición clara y completa de la carrera profesional y de las categorías del sector, utilizando cada empresa sus propios criterios, lo que incide como un factor adicional de discriminación.

Aunque algunas empresas analizadas han suscrito acuerdos de conciliación de la vida familiar y laboral en los últimos tres años, hasta la fecha no se percibe un impacto positivo en la carrera profesional de las mujeres, porque aún los hombres no hacen uso de estas facilidades. Es más, el uso de medidas de conciliación supone un freno en la carrera profesional, y son utilizados casi en exclusiva por las mujeres.

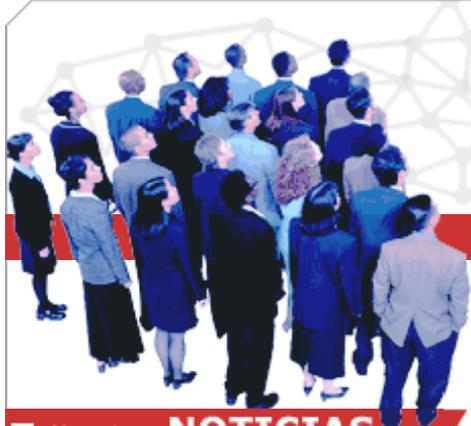
A pesar de que alguna empresa ha puesto en marcha recientemente de forma unilateral un plan de igualdad sin participación sindical, no se aprecia diferencia con etapas anteriores ni con el resto del sector. La efectividad de los planes de igualdad reside en la negociación colectiva, que garantiza su implantación general.

Cada vez se evidencia más que para un desarrollo profesional en igualdad de condiciones es necesario la implantación de Planes de Igualdad negociados con la representación sindical, que contemplen medidas de acción positiva para paliar las situaciones de discriminación en los puestos de trabajo posibilitando el acceso a las categorías profesionales más altas, y que todavía hoy se siguen negando a las mujeres.

Las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral son uno de los caminos hacia la Igualdad, pero son insuficientes por si mismas, a medio plazo. Es necesario un cambio de actitud por parte de las empresas, de no penalización a las personas que utilizan estas medidas, pero también es necesario un cambio de mentalidad en los hombres, para que las utilicen.

La nueva Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva, mediante los Planes de Igualdad en las empresas que recoge y regula, y la ampliación y reconocimiento del derecho a la conciliación, es una oportunidad para el avance hacia la igualdad en nuestro sector.

[Volver a la portada](#)



## Nuestras NOTICIAS

### El Ministerio de Industria lanza una campaña de comunicación para difundir los Préstamos Avanza

**El Ministerio de Industria, Turismo y Comercio ha puesto en marcha una campaña de comunicación para difundir entre los ciudadanos y empresas los préstamos Avanza, créditos al cero por ciento de interés para la adquisición de equipamiento informático y conectividad a Internet**

#### Préstamos Avanza

Esta línea de financiación, enmarcada en el Plan Avanza y dotada con 602 millones de euros, es fruto del acuerdo firmado en julio de 2006 por el Ministerio de Industria y el ICO con el fin de potenciar y dinamizar las inversiones en tecnologías de la información y de las comunicaciones.

Existen tres tipos de préstamos dirigidos a distintos colectivos: pymes, jóvenes y universitarios y ciudadanos en general. Los beneficiarios de los créditos deben disponer de conexión a Internet de banda ancha o contratar un alta nueva en este servicio.

#### Préstamo TIC

El préstamo TIC tiene como objetivo financiar a las pequeñas y medianas empresas la inversión en equipos informáticos (hardware y software), aplicaciones y servicios para acceso a Internet de banda ancha, presencia en Internet, incorporación de las TIC a procesos empresariales y comercio y facturación electrónicos. El importe de los préstamos puede llegar a **50.000 euros**, con tipo de interés cero y un plazo de devolución de **36 meses** con posibilidad de tres de carencia.

#### Préstamo Jóvenes y Universitarios

Su objetivo es financiar a jóvenes (de 18 a 35 años) y a estudiantes matriculados en centros españoles de estudios universitarios la adquisición de ordenadores con capacidad de conexión a Internet y, opcionalmente, software, antivirus, periféricos y el alta en servicio de conexión a Internet de banda ancha. El importe de los préstamos puede alcanzar los **3.000 euros**, con tipo de interés cero y un plazo de devolución de **60 meses**.

#### Préstamo Ciudadanía Digital

Este tercer producto tiene como objetivo financiar a los ciudadanos en general la adquisición de equipos con capacidad de conexión a Internet y, opcionalmente, software, antivirus, periféricos y el alta en servicio de conexión a Internet de banda ancha. El importe de los préstamos puede llegar a **3.000 euros**, con tipo de interés cero y un plazo de devolución de **36 meses** con posibilidad de tres de carencia.

#### Cuándo y dónde solicitar los préstamos

Los posibles interesados pueden solicitar los préstamos en las entidades financieras adheridas a la línea **hasta el 31 de agosto de 2007** o hasta el agotamiento de fondos, en su caso. El listado de entidades financieras adheridas a la línea puede consultarse [aquí](#)

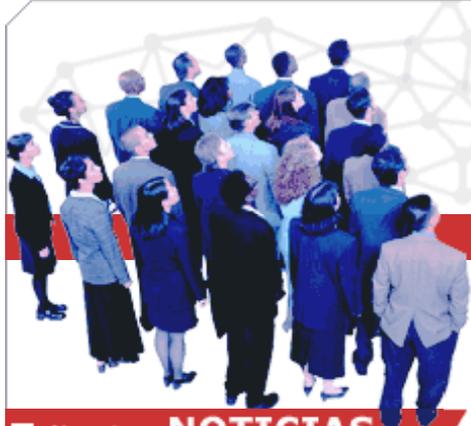
Los interesados pueden obtener más información sobre los préstamos en [www.planavanza.es](http://www.planavanza.es) y en el teléfono **901 200 901**

[Volver a la portada](#)

Anteriores Conectamos

contactar

Publicaciones TIC



[Volver a la portada](#)

## Nuestras **NOTICIAS**

### La integración laboral de los Discapacitados

Aunque la legislación española prevé unos cupos por empresas (2% en las de más de 50 trabajadores, 5 % en la administración pública), la integración de este colectivo sigue siendo una de las asignaturas pendientes del sistema laboral español.

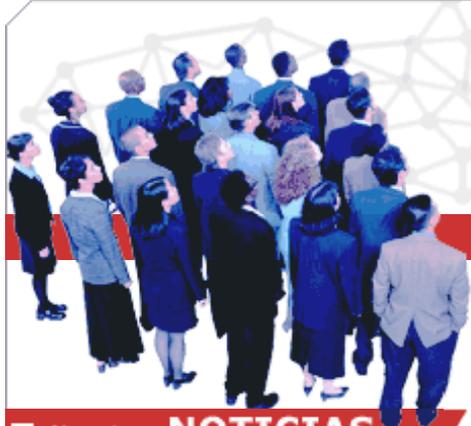
Su determinación, espíritu de superación y alto grado de compromiso, son las cualidades que demuestran las personas discapacitadas que tienen el "privilegio" de acceder al mundo laboral, demostrando en su quehacer diario la misma o más profesionalidad que otros trabajadores.

Todas estas circunstancias hacen que sean admirados por sus compañeros, a la vez que valoran muy positivamente cómo han sabido sobreponerse a sus "inferioridades".

Últimamente se observa un mayor empeño tanto por parte de las administraciones públicas (publicaciones, exenciones de cotizaciones, etc. ), como por parte de las empresas (más contrataciones, consolidando estos empleos, etc.) en conseguir la integración de este colectivo, del que se calcula que podrían acceder al mundo laboral unas 100.000 personas, que sin duda enriquecerían el ambiente laboral de las empresas.

Desde estas líneas animamos a todos los integrantes de este colectivo, para que no cejen en su empeño diario de integración y superación, así como a las empresas y administraciones para que sigan apostando por estas personas, pues a buen seguro no les defraudarán y contribuirán a que se sientan orgullosos de la labor realizada.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### COMFIA-CCOO gana las elecciones sindicales en todos los centros de Getronics

**El resultado no puede ser más satisfactorio para la sección sindical de CCOO, que ha sido la organización sindical ganadora en todos los centros donde se celebraban elecciones**

En las dos últimas semanas se han venido celebrando elecciones sindicales en los centros de Getronics de Barcelona, Madrid, Gerona, Almería y Castellón, que agrupan a unos 2.500 trabajadores de la multinacional en España. El resultado no puede ser más satisfactoria para la sección sindical de CCOO, que ha sido la organización sindical ganadora en todos los centros donde se celebraban elecciones.

Dichos resultados se han distribuido como sigue:

**Barcelona:** se celebraron elecciones en los dos centros de trabajo que la multinacional tiene en la capital catalana, consiguiendo 17 delegados frente a 10 UGT y 3 de USO.

**Gerona:** Los 3 delegados posibles han sido para la lista de CCOO

**Almería:** Eran las primeras elecciones que se celebraban en este centro, a iniciativa de CCOO, que también ha resultado ganadora con 3 delegados, siendo los otros 2 para UGT. Nos quedamos a 2 votos de conseguir el 4º delegado. La próxima será.

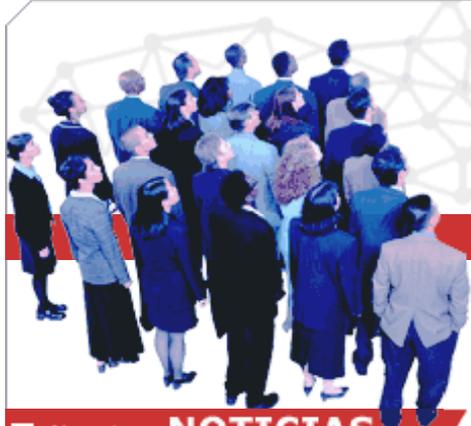
**Castellón:** Los 5 delegados son para CCOO, única lista presentada en dicho centro.

Por último, en **Madrid**, el más grande de los centros de GETRONICS con más de 1500 trabajadores, se ha producido un vuelco electoral al conseguir CCOO, donde era minoría, ganar estas elecciones y obtener 9 delegados. La CGT (heredera de la lista independiente LATGES) pierde dos delegados y se queda en 7; y UGT, que aglutinaba a otra lista independiente, consigue los siete restantes.

En conclusión, de los 66 delegados que se disputaban en los 6 centros de trabajo con elecciones, 37 delegados para CCOO; 19 delegados para UGT; 7 delegados de CGT y, finalmente, 3 delegados de USO.

Con estos resultados, **COMFIA-CCOO** mantiene la **mayoría absoluta** en **GETRONICS**, tanto en el Comité Intercentros como en las Mesas de Negociación. Son unos resultados que vienen a respaldar el trabajo realizado durante estos últimos cuatro años y el proyecto de acción sindical presentado para el futuro. Así lo han expresado mayoritariamente los trabajadores y así será asumido por los delegados elegidos en las listas de CCOO en GETRONICS

[Volver a la portada](#)



## Nuestras NOTICIAS

### TEAMLOG IBERICA: modelo de política Antisindical

Esta es la frase que define la forma de pensar y actuar de la empresa **TEAMLOG IBERICA S.A.**, perteneciente a un grupo Multinacional Francés (Teamlog) con sede en varios países, de servicios informáticos del sector de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), con **aproximadamente 120 empleados en Madrid y unos 150 en Barcelona.**

Hace poco más de dos años se constituyó el Comité de Empresa en Teamlog Madrid, fue en Noviembre del 2004, con **9 Delegados de CC.OO.** sin ninguna experiencia en tales lides. En un primer momento la empresa comunicó a los representantes de los trabajadores que quería buen rollito, pero esto duró bien poco, tan solo hasta que empezaron a desarrollar su labor y transmitieron a la Dirección las inquietudes de los trabajadores, ¿No es esta nuestra labor?, ¿No es esto para lo que somos elegidos?

La Dirección de la empresa a voluntad propia propuso la formación de **“una bolsa de horas”** con las horas sindicales (20) de cada uno de los 9 delegados, para que principalmente fuesen repartidas entre aquellos miembros del Comité que permanecían en las oficinas de la empresa en situación de desasignados, para que los delegados desplazados en clientes utilizasen un menor número de horas y así el posible impacto fuera menor. Al Comité de Empresa esta iniciativa le pareció bien, así lo aceptó y firmó en un acta con la empresa.

Haciendo un poco de historia podemos decir que la costumbre en la empresa anteriormente a la formación del Comité era la clásica en el sector **“subidas a dedo”**, hecho que junto con la **absorción del pago de la antigüedad**, el Comité de empresa se propuso cambiar. En las propuestas del año 2005 conseguimos negociar que la antigüedad no fuera absorbida para aquellos trabajadores que en los últimos 3 años no hubiesen tenido ningún tipo de subida efectiva. Mientras que en el año 2006 el Comité consiguió para ese año una subida general efectiva del IPC real (3,7 % mínimo) y la no absorción de por vida de la antigüedad, aparte de diversas mejoras relacionadas con la conciliación familiar, formación y seguridad laboral. ¡Conseguieron su objetivo!, llegaba la hora de plantearse nuevos retos.

En este tiempo, la empresa también había avanzado en sus objetivos en política sindical: consiguió concentrar el trabajo sindical en 5 miembros del Comité y así desactivar a los otros 4, pasando la empresa a una segunda fase que fue la de **“persuadir” por escrito a algunos de ellos** (sobre los que recaía la mayor parte del trabajo sindical) de que abandonaban las actividades sindicales o no se les iba a incluir en ningún proceso de selección para nuevos proyectos, puesto, que según la empresa, los clientes reclaman disponibilidad absoluta (8 h) , hecho que fué rechazado en rotundo puesto que es perfectamente compatible la actividad profesional con la de representación legal de los trabajadores, algo ampliamente demostrado en todos los sectores empresariales, algo que además recoge la LEY. **¿Debemos los representantes de los trabajadores abandonar nuestras carreras profesionales?**, o para poder avanzar en nuestra carrera profesional, **¿Debemos renunciar a un derecho constitucional?** Creemos que en el siglo XXI nadie debería encontrarse en la tesitura de tener que elegir.

Ante la negativa de abandonar las actividades sindicales la Dirección puso en práctica la tercera fase: **“tocar el bolsillo”**. Negaron la existencia de esa “bolsa de horas” después de 2 años de su puesta en práctica (preavisando de su utilización e informando de las horas reales utilizadas), imponiendo que se volviera nuevamente al crédito horario individual de 20 horas con el perjuicio que eso conlleva para los trabajadores puesto que durante los aproximadamente 6 meses que se viene realizando se han dejado de utilizar casi el 48 % de las horas, y además “inventaron”

una normativa de la utilización del crédito horario sindical alegando que el Estatuto de los Trabajadores no dice nada al respecto. Aquí os la detallamos:

1. Cada representante de los trabajadores que vaya a hacer uso de su crédito horario deberá avisar a la Dirección con antelación suficiente salvo en situaciones excepcionales de imprevisibilidad de la acción representativa.
2. La antelación del aviso será como mínimo de 48 horas salvo en los supuestos excepcionales.
3. Al momento de avisar debe indicarse el carácter interno o externo de la acción.
4. En los supuestos en lo que se salga del Centro de Trabajo se deberá aportar justificante adecuado del concreto ejercicio de las horas computadas.

El modo de control del crédito horario se efectuará de la siguiente manera: **“Con carácter previo a abandonar el centro de trabajo o de iniciar una actividad interna, el representante enviará un correo electrónico al representante de RRHH y a su responsable directo, recogiendo la información siguiente: hora de salida, destino y tiempo previsto dedicado a la actividad de representación.”**. Basándose en el artículo 5, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, la **Dirección de Teamlog Ibérica S.A. sancionó con falta grave y suspendió de empleo y sueldo de 5 días a estos 5 delegados**, incluso sin llegar a superar alguno de ellos las 20 horas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

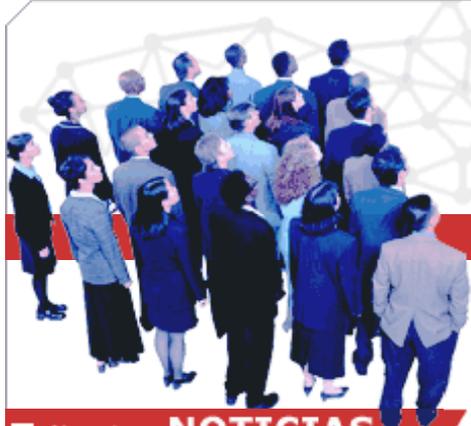
A lo largo de estos más de 2 años de mandato, el Comité ha tenido que soportar un **“seguimiento”** exhaustivo de su labor sindical hasta el punto de recibir varios correos del Director Financiero y de Recursos Humanos diciendo que no se le habían comunicado un determinado número de horas sindicales de algún delegado por no encontrarse en la oficina a determinada hora. Pues bien, estos delegados se encontraban en cursos de formación impartidos por su propio Departamento de Recursos Humanos, lo que demuestra el hostigamiento y persecución continua a la que estos compañeros han sido sometidos

El pasado 22 de Febrero tuvo lugar el juicio por la demanda de la “bolsa de horas” sin que se llevase a cabo debido a que la empresa alegó inadecuación de procedimiento, dando 4 días para rehacer la demanda. A la salida del juicio y ante la urgencia de los nuevos acontecimientos, los delegados deciden reunirse con un representante del Sindicato para decidir el camino a tomar. Al día siguiente los delegados comunican a la empresa el hecho y las horas invertidas. A los pocos días la empresa les entrega una carta que dice que no preavisaron ni justificaron dichas horas y que de no hacerlo se les abrirá un nuevo expediente disciplinario. ¿Cómo van a avisar de la utilización de unas horas sindicales encontrándose en el Juzgado?. Desde EL Comité de TEAMLOG (CCOO) saben de su obligación de preavisar del uso de horas sindicales, algo que han cumplido desde su elección, hace mas de dos años. Es, cuanto menos curioso, que tras un UNICO caso en que, por razones obvias, no pudieron preavisar, la respuesta sea el aviso de la posible apertura de un expediente disciplinario.

Después del relato de todos estos acontecimientos estamos sin duda ante un ataque directo por parte de la empresa Teamlog Ibérica contra el Comité de Empresa (CCOO), poniendo en practica acciones que perfectamente podrían considerarse políticas antisindicales manifiestas, vulnerando derechos fundamentales, para intentar por todos los medios no solo dificultar la tarea que están llevando a cabo sus delegados, sino para desactivar totalmente el Comité y así poder volver a la política de **“subidas a dedo”** y a la **no mejora de las condiciones laborales de todos los trabajadores, sin oposición alguna**

**En COMFIA-CCOO creemos que estas actitudes no llevan a ningún sitio, deterioran las relaciones laborales y redundan en perjuicio de todos. Queremos hacer un llamamiento a la cordura y el dialogo a la dirección de TEAMLOG IBERICA**





[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Constituida la Comisión Negociadora del XVI Convenio Colectivo

**El pasado martes 27 de marzo tuvo lugar la reunión en la que se constituyó la Comisión Negociadora del XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contables, todo ello conforme a lo reflejado en el artículo 5 del XV Convenio vigente (Denuncia y revisión)**

A efectos de constitución de la Mesa, el porcentaje de representación de cada sindicato, es el siguiente: COMFÍA-CCOO, el 50,5%; FES-UGT el 46,5%. Trasladado a número de integrantes, la representación quedó fijada en 8 miembros por parte de Comfia-CCOO y 7 por parte de FES-UGT.

Dentro de los 8 componentes de la negociación, por Comfia-CCOO, están representados tanto los Territorios, como las Secciones Sindicales, así como la Agrupación Estatal. A día de hoy se está confeccionando la plataforma con la que acudiremos a la negociación, la cual será enriquecida próximamente con las aportaciones de los Territorios.

La primera reunión efectiva de trabajo de la Mesa del Convenio tendrá lugar el día 8 de mayo, y a partir de ahí, está pactado que las sucesivas tengan una periodicidad quincenal.

Todo el trabajo realizado en la negociación anterior es muy útil ahora, convenientemente actualizado. Los tiempos de la negociación que ahora se inicia, necesariamente tienen que ser más ágiles.

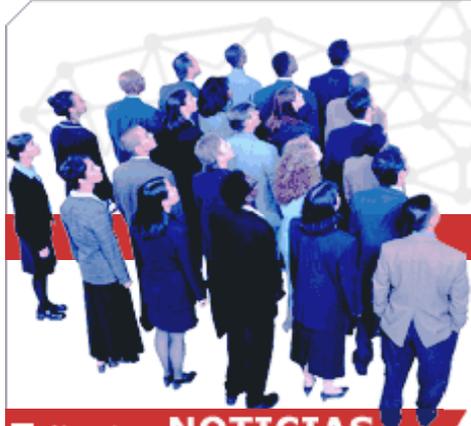
Tenemos fundadas esperanzas de plasmar en un acuerdo que contemple y regule la realidad sectorial que vivimos, que vele por nuestra carrera profesional, que contenga un sistema de promoción basado en criterios objetivos, que cuente con unas tablas salariales acordes a nuestra valía profesional y a las tareas que desempeñamos, que garantice y facilite la conciliación de nuestra vida personal y profesional. Hay que poner freno al constante deterioro de este sector, nos va mucho en ello a todos y todas.

Afrontamos como un nuevo reto el incremento de los derechos, que recientemente hemos visto mejorados con la aprobación y entrada en vigor de la nueva Ley de Igualdad.

Este XVI Convenio NO debe ser un convenio más sino el antes y después de la regulación de este sector. Esta es nuestra apuesta, con seriedad, constancia y vuestro apoyo vamos a llevarla a cabo

Os seguiremos informando puntualmente del pulso de la negociación

[Volver a la portada](#)



## Nuestras NOTICIAS

### Sucesión de empresa en ZURICH

**La Sección Sindical de Comfia-CCOO en Zurich se encuentra inmersa en la negociación de un Acuerdo regulador de las Condiciones Laborales, algo muy necesario en un proceso de sucesión de empresas en la que parte de la plantilla de Zurich España pasa a formar parte de una nueva empresa: ServiZurich**

Este proceso no afecta solo a España, ya que Zurich, se esta reorganizando y el área informática de Zurich a nivel europeo estará centralizado y gestionado desde España. Es más en un futuro puede que incluso se gestione también el área informática a nivel mundial.

Como **Sección Sindical de Comfia-CCOO** el **objetivo** es claro, **regular satisfactoriamente** estos cambios organizativos.

El convenio que se aplicara a los trabajadores es el Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, de aplicación en el Sector de la Producción donde se produce el alta de la Empresa ServiZurich

Dicho acuerdo, que aun no esta firmado, regulará las condiciones contractuales del cambio de empresa y su vigencia, salvo excepciones, será indefinida. Una de las prioridades para la Sección Sindical de Comfia-CCOO en Zurich ha sido que no se produjera detrimento de sus condiciones laborales existentes en la plantilla.

En dicho proceso negociador se están tratando amplitud de aspectos, entre otros:

- Flexibilidad horaria
- Ayudas
- Kilometraje
- Compensación por comida
- Jornada
- Diets y gastos de viaje.
- Anticipos
- Vacaciones
- Varios tipos de excedencias.
- Premios por permanencia en el servicio
- Prestamos para vivienda
- Seguro de Vida
- Seguro de Accidentes
- Ayuda a hijos discapacitados
- Otros beneficios sociales
- Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual

...

En muchos de ellos, además de mejorar sustancialmente respecto al Convenio Colectivo antes citado, será de aplicación también para los trabajadores de nueva contratación

Sin duda esperamos que una vez mas el trabajo de la **Sección Sindical de Comfia-CCOO** en **Zurich** se culmine con un gran acuerdo que consiga regular una situación tan compleja como una sucesión de empresa

[Volver a la portada](#)

[Anteriores Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicaciones TIC](#)