



conectamos



Tota l'actualitat per als treballadors de **Tecnologies de la Informació**

CCOO.ES
COMFIA.NET
AFILIA'T

Número 10 - abril 2007

Editorial

Les TICS, un sector amb molt a fer en matèria d'Igualtat

En Comfia-CC.OO. hem realitzat un estudi per analitzar la situació de la dona en el nostre sector, coincidint amb el Dia de la Dona Treballadora ... [Article complet](#)

Recomanem:

[Préstecs Avanza](#)

Per a discapacitats

[La integració laboral dels Discapacitats](#)

el RACÓ de la LLEI

Mobilitat funcional

L'Article 39 de l'Estatut dels Treballadors tracta sobre la mobilitat funcional. Ja que ens pot afectar al llarg de la nostra vida laboral a diversos nivells, hem considerat d'importància donar-vos a conèixer aquest article, que es desenvolupa en cinc punts...

D'INTERÈS als MITJANS

[La meitat de les empreses espanyoles no han adoptat polítiques de conciliació efectives](#)

Horaris racionals

Fa temps que la racionalització dels horaris...

[Les empreses no aconseguen cobrir les places d'informàtics](#)

La demanda dels estudis ha caigut un terç en els últims quatre anys...

[L'important és estar a prop del cap](#)

[Treballadors madurs Un valor o un llast?](#)

les nostres NOTÍCIES

COMFIA-CCOO guanya les eleccions sindicals a tots els centres de Getronics

El resultat no pot ser més satisfactori per a la secció sindical de CCOO, que ha estat l'organització sindical guanyadora en tots els centres on se celebraven eleccions... [veure més](#)

TEAMLOG IBERICA: model de política antisindical

Aquesta és la frase que defineix la forma de pensar i actuar de l'empresa TEAMLOG IBERICA S.A., pertanyent a un grup Multinacional Francès... [veure més](#)

Constituïda la Comissió Negociadora del XVI Conveni Col·lectiu

Dimarts passat 27 de març va tenir lloc la reunió en la qual es va constituir la Comissió Negociadora del XVI Conveni Col·lectiu Estatal d'Empreses Consultores de Planificació, Organització d'Empreses i Comptables, tot això conforme al reflectit a l'article 5 del XV Conveni vigent (Denúncia i revisió)... [veure més](#)

Successió d'empreses a ZURICH

La Secció Sindical de Comfia-CCOO a Zurich es troba immersa en la negociació d'un Acord regulador de les Condicions Laborals, alguna cosa molt necessari en un procés de successió d'empreses en la qual part de la plantilla de Zurich Espanya passa a formar part d'una nova empresa: ServiZurich... [veure més](#)

AFILIA'T

Ofertes per a afiliats

Podreu trobar diferents ofertes aconseguides per la Secretaria de Serveis de CCOO



[Tornar a portada](#)

el RACÓ de la LLEI

Mobilitat funcional

L'Article 39 de l'Estatut dels Treballadors tracta sobre la mobilitat funcional. Ja que ens pot afectar al llarg de la nostra vida laboral a diversos nivells, hem considerat d'importància donar-vos a conèixer aquest article, que es desenvolupa en cinc punts:

1. La mobilitat funcional al si de l'empresa no té altres limitacions que les que exigeixen les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i la pertinença al grup professional. Si manca una definició dels grups professionals, la mobilitat funcional es pot fer entre categories professionals equivalents.
 2. La mobilitat funcional per **exercir funcions que no corresponen al grup professional o a categories equivalents només és possible si hi ha raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per atendre-les**. En cas que s'encomanin funcions inferiors, cal justificar-ho per necessitats preemptòries o imprevisibles de l'activitat productiva. L'empresari ha de comunicar aquesta situació als representants dels treballadors.
 3. La mobilitat funcional s'ha de dur a terme **sense perjudicar la dignitat del treballador ni la seva formació i promoció professional**. El treballador té dret a la retribució corresponent a les funcions que exerceix efectivament, llevat dels casos que se li encomanin funcions inferiors, en què se li ha de mantenir la retribució d'origen. **No es poden invocar les causes d'acomiadament objectiu** d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits d'exercici de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.
 4. **Si com a conseqüència de la mobilitat funcional s'exerceixen funcions superiors a les del grup professional o a les de categories equivalents per un període superior a sis mesos durant un any o a vuit mesos durant dos anys, el treballador pot reclamar l'ascens** si a això no s'hi oposa el que disposa el conveni col·lectiu o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions que el treballador exerceix d'acord amb les normes en matèria d'ascensos aplicables a l'empresa, **sens perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent**. Aquestes accions són acumulables. Contra la negativa de l'empresa i amb l'informe previ del comitè o, si escau, dels delegats de personal, el treballador pot reclamar davant la jurisdicció competent.
- Mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir períodes diferents dels indicats en aquest article als efectes de reclamar la cobertura de les vacants.
5. El canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits que preveu aquest article requereix l'acord de les parts o, si no n'hi ha, sotmetre's a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les que amb aquesta finalitat s'hagin establert en el conveni col·lectiu.

[Tornar a portada](#)



D'INTERÈS als MITJANS

La meitat de les empreses espanyoles no han adoptat polítiques de conciliació efectives

Des de 1999 s'han introduït moltes polítiques de conciliació en les empreses espanyoles però poques han anat més enllà del paper.

En el 50 per cent de les companyies espanyoles les iniciatives que uneixen vida laboral i familiar encara no formen part de la seva estratègia, la comunicació dels plans és deficient i no existeix la figura d'un responsable de conciliació. Així ho posa de manifest l'Estudi IFREI 2006 (IESE Family Responsible Employer Index), sobre l'evolució i posada en pràctica de les polítiques de conciliació a Espanya, en el que han participat 900 empreses espanyoles -700 grans i 200 pimes-.

Consuelo León, investigadora de l'IESE, qui es va encarregar de donar a conèixer les principals conclusions del treball en el "Primer Foro Audi Conciliación trabajo-familia: ¿Humanismo o pragmatismo?", celebrat a Madrid, va afegir que de cada 13 euros que es destinen a Europa a despeses socials, tan sols un es dedica a la família. "A la Unió Europea", va apuntar, "es dedica un 2,2 per cent del PIB a desenvolupar polítiques de conciliació, i Espanya és el país que menys recursos utilitza, tan sols un 0,5 per cent del PIB".

L'Estudi [IFREI] revela que el 99 per cent dels empleats han d'absentar-se eventualment del seu lloc de treball per emergències familiars, però pocs tenen l'opció de treballar des de casa, a temps parcial o disposar de permisos de paternitat més enllà d'allò legislat, encara que sí és més freqüent que disposin d'horaris flexibles o s'acullin a una excedència per cuidar d'un familiar.

En qualsevol cas, la major part de les vegades són les dones els qui més es perjudiquen, en el sentit que renunciïn eventual o definitivament a la seva trajectòria professional per aquest motiu.

Per a León és preocupant que un 52,2 per cent de les dones espanyoles no s'hagi incorporat encara al mercat de treball, xifra on s'amaga un gran quota de dones dedicades a atencions informals de persones dependents a la llar. Actualment el 83 per cent de les persones que es dediquen a atencions informals són dones, per la qual cosa les dones són i seran el centre de les polítiques de conciliació.

Juan Antonio Linares, professor de l'IESE, i Javier Benavente, president de Fundació Alares, van explicar els objectius de la recent aprovada Llei de Dependència, per la qual l'Estat cobrirà un gran percentatge de les atencions a persones dependents. Tots dos van subratllar que la norma suposa un context beneficiós per al desenvolupament de les polítiques de conciliació, i, per tant, la integració de les dones a un mercat de treball més d'acord a les seves necessitats vitals, com la maternitat o la cura de nens i majors. Les empreses seran els veritables artífexs que la nova legislació s'implementi amb èxit i a canvi rebran millors resultats per un augment de productivitat i eficiència.

Benefici per a l'Estat i per a l'empresa

"La Llei de Dependència va a beneficiar a l'empresa perquè l'Estat assumeix el cost de la cura i el cuidador podrà seguir treballant", va argumentar Linares. "Ara mateix s'està desaprovechant la força laboral d'un 80 per cent d'aquestes persones que cuiden a dependents", va prosseguir. "Cal atreure a aquestes persones canviant el sistema de treball, desenvolupant per a això polítiques de gestió de personal més conciliadores, per al que serien útils eines com el teletreball o horaris més flexibles". En aquest sentit, Benavente va subratllar que "la flexibilitat serà la característica principal de les polítiques de conciliació, a mida de cada empresa": tot un gran repte per establir polítiques innovadores de recursos humans que desenvolupin sistemes de treball que s'adaptin a la nova legislació.

Nekane Rodríguez de Galarza, directora de Màrqueting de Creade, va posar com a

exemple diverses iniciatives d'èxit, com la de Frigo, que podrien considerar-se exemples de com desenvolupar polítiques que s'adaptin a aquesta nova situació social.

Marga Castillo Grijota
Expansion

[Tornar a portada](#)

[Anteriors Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicacions TIC](#)



D'INTERÈS als MITJANS

Horaris racionals

Fa temps que la racionalització dels horaris laborals s'ha plantejat com una necessitat imperiosa per millorar la qualitat de vida dels espanyols

La jornada laboral espanyola és una de les més llargues de la Unió Europea. Supera en una hora la mitjana de l'Europa dels Vint-i-cinc i en dues hores la mitjana de l'Europa dels Quinze. Però aquesta major dedicació al treball no ens converteix en els més productius. Al contrari: Espanya és el cinquè país de la UE amb el menor productivitat per empleat. Aquesta contradicció és reflex d'una organització dolenta, que sembla endèmica al nostre país, i que s'estén al conjunt de la vida diària dels ciutadans. I les enquestes també confirmen aquest extrem: els espanyols dormen menys que la resta dels europeus - 40 minuts menys com mitjana-, destinen prop d'una hora a acudir al lloc de treball en les grans ciutats i tenen un elevat nivell d'estrès.

Fa temps que la racionalització dels horaris laborals s'ha plantejat com una necessitat imperiosa per millorar la qualitat de vida dels espanyols. El fet que fins ara gairebé no s'hagi avançat en aquest terreny no és obstacle perquè es torni a plantejar la necessitat de fer-ho.

Les mesures que s'han de prendre semblen relativament clares: flexibilitzar les hores d'entrada i sortida del treball, apostar pels horaris continus, treure partit real a les noves tecnologies que en aquest moment permeten treballar sense haver d'estar físicament a l'oficina i, si l'horari és partit, reduir l'hora del dinar. L'objectiu seria que a les 18 hores, com a molt tard, pogués acabar la jornada laboral per a la majoria dels treballadors, tal com ha proposat la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios. Això es traduiria en una clara millora de la vida personal i familiar, i beneficiaria molt directament als fills, ja que els pares podrien dedicar-los més temps.

En l'àmbit ciutadà, les recomanacions dels experts van en la línia d'establir en els barris tota mena de serveis amb l'objectiu de reduir al mínim els desplaçaments per a les qüestions quotidianes: col·legis, centre de salut, correus, biblioteques, comerços i centres de gestió administrativa, en la línia que plantegen algunes grans ciutats.

Polítics, empresaris, directius, sindicats i organitzacions ciutadanes haurien d'establir l'adopció de jornades laborals racionals i la millor organització de la vida col·lectiva en la seva agenda de prioritats. És un repte important que afecta al conjunt de la societat i que pot repercutir en una substancial millora de la qualitat de vida per a tots

La Vanguardia 05-02-2007

[Tornar a portada](#)



D'INTERÈS als MITJANS

Les empreses no aconsegueixen cobrir les places d'informàtics

La demanda dels estudis ha caigut un terç en els últims quatre anys Els baixos sous i la falta de prestigi social desanimen als professionals

Ser informàtic no està de moda. Les empreses tenen dificultats per trobar personal --sobretot capacitat--, les universitats no cobreixen places i els adolescents no s'inclinen pel batxillerat tecnològic. En el sector han començat a saltar les alarmes i s'han plantejat fer campanyes d'imatge per recuperar el prestigi social perdut i captar nous talents.

"Hi ha poques vocacions. Són estudis difícils i ara hi ha més oferta de la que s'absorbeix. En quatre anys, la demanda pels estudis ha caigut un terç", assegura Maria Ribera Sancho, degana de la Facultat d'Informàtica de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), que concentra el 68% de l'oferta catalana. "Però el curiós és qui va a liderar la societat de la informació si no hi ha informàtics?", es pregunta.

"La situació és molt greu. No només les grans companyies, que tenen molta necessitat de professionals, troben dificultats. Tampoc les empreses mitjanes aconsegueixen gent", assegura Alfons Rubio, gerent del Col·legi d'Enginyers Informàtics de Catalunya. "És dramàtic. Aquest any hem fitxat a més de 200 persones només a Barcelona, però hem deixat 100 places sense cobrir", assegura Jordi Serrano, responsable de recursos humans d'Everis a Barcelona. Una opinió semblant s'obté en Accenture, T-Systems o Indra, per esmentar alguns dels grans ocupadors del sector.

Més de 2.000 ofertes

"És una circumstància del mercat. Ara hi ha més despesa en el sector informàtic i, per tant, més demanda", explica Gerardo Lara, director d'ocupació i selecció d'Indra, empresa que s'ha vist obligada a contractar més personal informàtic després de la seva fusió amb Azertia i Soluziona. "Els analistes programadors són els més demandats", afegeix.

Un ràpid cop d'ull a Infojobs.net, un dels portals de referència per buscar ocupació entre informàtics, llança més de 2.000 vacants a Barcelona i més de 4.000 a Madrid. I el més demanat és l'experiència a Java, SAP o sistemes Linux.

Les raons de la crisi cal buscar-les en el fracàs de les puntcom --que va desviar a molta gent del mercat-- i en els baixos salaris que han portat a molts programadors a canviar d'àrea o a emigrar. "En les TIC hi ha sous milionaris, però per a tres. Els llicenciats que comencen a treballar són mileuristes, el que fa que molts es plantegin fer aquesta carrera, que exigeix tant esforç i té tan poca recompensa", alerta Sancho. Un programador sense experiència comença cobrant 15.000 euros anuals i només es doblen al cap de tres o quatre anys. Un gerent arriba a 60.000 euros, amb una mitjana de 27 anys, diu Serrano.

Però l'escassetat està elevat els sous i obliga a les empreses buscar fórmules per captar i retenir al personal. "Cal buscar el contacte amb les universitats i amb les escoles, després donar-los plans de formació i pagar-los més, encara que és un tipus de professional que valora més el projecte que el sou", diu Joan-Anton Català, director de recursos humans de T-Systems. Altres fitxen com enginyers a estudiants i després els formen, una pràctica que Català qualifica de "perillosa".

Pocs estudiants

El planter no permet ser optimista. La meitat de les universitats que imparteixen les tres carreres d'informàtica (enginyeria superior, tècniques de sistemes i gestió) ni tan sols cobreixen les places. El batxillerat tecnològic tampoc està entre els més populars, mentre que els mòduls de formació professional semblen ser els únics que resisteixen l'embat. "Hi ha una tendència a l'alça. Hem passat de 6.119 alumnes fa dos anys als actuals 7.158. Puja el grau mitjà i baixa el superior", assenyala Josep Fransi, director general d'Ensenyament Professional, Artístic i Ocupacional de la Generalitat.

EL PERIÓDICO

[Tornar a portada](#)

Anteriors Conectamos

contactar

Publicacions TIC



D'INTERÈS als MITJANS

L'important és estar a prop del cap

Una majoria de directius considera que el teletreball perjudica la promoció laboral en les empreses

Estar a prop del cap facilita les possibilitats de promoció dins de l'empresa i, per tant, la millora salarial. Segons una enquesta de la consultora Futurestep, el 61% dels executius considera que els que teletreballen (els que operen des de l'exterior de les oficines) ho tenen més difícil per aconseguir un ascens. El problema del teletreball és que "estar fora de les oficines t'allunyes dels centres de decisió" i això en ocasions fa més difícil que l'empleat tingui una progressió en l'empresa, diu el director de la consultora Futurestep, Andrés Fontela.

El professor de Esade Carlos Obeso assenyala que ha detectat a través d'un estudi que moltes persones segueixen pensant que "estar més hores a l'oficina és sinònim de millor treballador". Per a Obeso és difícil canviar aquest tipus de cultura empresarial. La directora de la consultora MC Asociados, Elisabet Bierge, afegeix que en les empreses encara pesa "l'amiguisme, el figurar, les reunions informals fora de l'empresa o els llargs dinars". Per això en aquestes empreses és més fàcil la promoció d'una persona que té una estreta relació amb el cap. Per això els que teletreballen ho tinguin més difícil.

En certs casos aquestes pràctiques són fomentades pel propi empresari.

Juan Manuel Tapia, responsable de negociació col·lectiva de CC. OO. Catalunya, avisa que "alguns empresaris demanen als teletreballadors que passin per l'oficina cada dos dies". La raó està en el fet que aquests empresaris "tenen por de perdre el control sobre els seus empleats", afegeix.

Precisament, Carlos Obeso considera que el teletreball deu combinar-se amb la presència física al centre de treball. La multinacional informàtica IBM és una de les quals millor han resolt el teletreball. El director de recursos humans d'IBM serveis, Rafael González Juliá, diu que la majoria dels càrrecs intermedis i directius reben un kit compost per un portàtil, un mòbil i una línia de banda ampla perquè es pugui treballar des d'on es vulgui.

González Juliá - que assegura teletreballar- afegeix que és una pràctica estesa i que en IBM "es mesura a la gent pels seus resultats". D'aquesta forma rebutja la idea que calgui estar a prop del cap per a promocionar-se. "Aquí és freqüent que quan el cap truca a un empleat li preguntin abans on està perquè no és obligatori anar a l'oficina", afegeix.

Juan Manuel Tapia assegura que - segons càlculs efectuats pel sindicat - a Espanya existeixen unes 400.000 persones que practiquen el teletreball, de les quals unes 80.000 estan a Catalunya. La presidenta del CTEC, Mercè Sala, va dir ahir que cada vegada hi ha més teletreballadors que s'autoorganitzen i "ofereixen els seus serveis directament a les empreses". Sala assegura que solen ser metges, professors, periodistes, entre d'altres. La part positiva del teletreball és la fidelitat que genera entre les dues parts. Andrés Fontela afirma que treballar a distància permet als empleats "gaudir de major qualitat de vida". Aquesta millora personal que aconseguen els empleats els "fomenta la lleialtat, la satisfacció i la retenció a la plantilla", diu. Segons una enquesta de Futurestep, la majoria dels executius (un 78%) estan convençuts que els teletreballadors són igual o més productius que els empleats que no s'acullen a aquesta opció. L'estudi es va portar a terme entre més de 1.300 executius de 71 països.

Juan Manuel Tapia recorda que existeix un acord entre els sindicats i la patronal

europea que regula el teletreball. El líder sindical creu que la clau per desenvolupar adequadament el teletreball és que aquest sigui voluntari, que sigui obligatori desenvolupar una part del treball a l'oficina, que es garanteixin les mateixes condicions que a la resta dels empleats i que la càrrega de treball sigui raonable. L'objectiu és que treballar des de fora de l'oficina no signifiqui treballar més, com en ocasions succeeix.

Eduardo Magallón
La Vanguardia

[Tornar a portada](#)

Anteriors Conectamos

contactar

Publicacions TIC



D'INTERÈS als MITJANS

Treballadors madurs Un valor o un llast?

El 67% dels espanyols de 50 a 59 anys declara el seu desig de jubilar-se com més aviat millor mentre les institucions impulsen mesures per allargar la vida laboral

Fernando Lorasque té 58 anys és cap d'una oficina del Banco Gallego a Lugo i està desitjant retirar-se. Quan compleixi els 62 s'acollirà a la jubilació anticipada amb el 100% del seu sou encara que, si li oferissin un bon acord, se n'aniria abans a casa.

Reconeix que porta treballant des de la majoria d'edat i està cansat. Com ell, el 67% dels espanyols de 50 a 59 anys optaria per deixar de treballar com més aviat millor. Molts més que el 57% que ho faria a França, el 43% a Suècia i Alemanya; i el 31% d'Holanda.

Una actitud molt comprensible però que preocupa a més d'un si es té en compte la disminució de la natalitat i que, en les últimes tres dècades, s'han duplicat els anys de permanència en la jubilació (de 11 a 20 anys). I és que en aquesta equació no surten els comptes: menys aportacions i més despesa, igual a crisis.

Per aquest motiu, la Confederació Espanyola d'Organitzacions de Majors (CEOMA) ha publicat recentment un estudi en el qual apunta algunes claus d'un problema complex. Bàsicament, és aquest: les empreses prefereixen desfer-se dels seus treballadors majors (perquè els creuen obsolets i els seus sous són alts), els propis utilitzats elegeixen retirar-se si la seva retribució no minva massa i els sindicats continuen patrocinant la prejubilació en els ajustos de plantilla. L'inconvenient és que prescindir d'una generació completa de treballadors implica una pèrdua enorme de força de treball. Fins i tot, encara que l'empresa que prejubilat segueixi pagant la seva cotització a la seguretat social. Si els joves (cada vegada menys) continuen incorporant-se tard al mercat laboral, serà insostenible l'actual taxa d'ocupació de 55 a 64 anys, del 43,1%. Actualment, encara que la mitjana de jubilació es situï en els 65 anys, el cessament de l'activitat (per prejubilacions o acomiadament) es situa en els 61,5, segons l'estudi.

Eduardo Rodríguez Rovira, president del CEOMA, comenta un cas concret: "A Madrid, s'estan acabant vuit hospitals i faran falta més de 3.000 professionals. No hi ha suficients metges disponibles ni encara que els portin de Polònia. Mentrestant, s'ha baixat l'edat de jubilació forçosa per als metges des dels 70 als 65. I, escolta, jo em poso abans davant l'ull clínic d'un doctor de 66 anys que enfront la inexperiència d'un de 26".

José Manuel López també opina que no cal desdenyar la força de treball dels més grans. És un autònom asturià que regenta dues botigues de roba i porta diverses marques. No vol deixar-lo. "Fer fora a la gent gran és un endarreriment. Jo penso seguir. A un altre ritme, lògicament, però no penso retirar-me".

Jubilar-se en plena activitat

Però el major problema no són els treballadors que es jubilen quan, més o menys, els toca, sinó els que se'n van o són acomiadats a partir dels 50, en plena activitat. El president de CEOMA, de 72 anys i president del laboratori farmacèutic SmithKline Beecham fins a gairebé els 70, sap el que diu: "Jo he estat directiu d'una empresa. En els convenis en els quals es jubila a una pila de gent, hi ha una coacció tremenda. Aquesta voluntarietat és relativa".

L'edat mitjana dels treballadors del Grupo Santander, per exemple, és de 35 anys (segons dades de 2005). Un empleat del banc diu: "Un de Serveis Centrals se'n va aquest any als 47 anys. Acomiadar-lo no els sortiria rendible perquè haurien d'indemnitzar-lo, però així li paguen el 80% del sou, s'estalvien el variable i contracten a un jovenet ambiciós per molt menys. El treballador accepta perquè als 47 anys encara pot gaudir de la vida, fins i tot cuidar als nens. La gent cada vegada els té més tard i, amb 47 anys, perfectament pot tenir un nen de 10".

"Aquesta mitjana de 35 és sospitosa. Probablement no estiguin respectant la igualtat d'accés al treball", considera, en canvi, el president de CEOMA. Des de la seva organització, proposen una sèrie de mesures per fomentar la prolongació de la vida laboral ("sempre dins de la voluntarietat, doncs la jubilació és un dret").

Mesures per allargar la vida laboral

Expliquen que, en primer lloc, caldria eliminar l'edat de jubilació forçosa dels convenis i regular una retirada laboral més flexible, adaptada a les condicions i capacitat de cada treballador, incentivant la permanència, flexibilitzant els horaris i, si cal, reduint jornades i salaris. També consideren imprescindible no descuidar la formació i actualització de la gent (la formació contínua és una obligació de l'empresa i del Govern).

Premiar a les empreses que contractin a treballadors majors de 50 anys també és un altre dels punts. Fins i tot, imposar-los un percentatge mínim de majors seria bona idea, segons Rodríguez. "Perquè el bo és una empresa on treballi gent diferent i de diferents trams d'edat", explica. Tot, amb tal d'evitar que l'únic canós de la plantilla sigui el president.

María Gómez Silva
El País

[Tornar a portada](#)



EDITORIAL

Les TICS, un sector amb molt a fer en matèria d'Igualtat

En **Comfia-CC.OO.** hem realitzat un estudi per analitzar la situació de la dona en el nostre sector, coincidint amb el Dia de la Dona Treballadora i l'aprovació de la nova Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva entre Homes i Dones. **L'Índex de Desenvolupament Professional, IDP**, reflecteix el grau de compliment respecte a la igualtat en la carrera professional de les dones treballadores enfront dels homes del sector TIC de tecnologies de la informació i comunicació.

Aquest estudi pretén ser un punt d'arrencada per poder contrastar en 2 anys la situació de les dones en les empreses, comptant amb l'impacte que hagin pogut tenir els Plans d'Igualtat i les mesures de conciliació que se'n vagin negociant i implantant a l'empara de la nova **Llei d'Igualtat**.

[Veure gràfics i taules L'Índex de Desenvolupament Professional TIC 2007](#)

Principals conclusions de l'estudi:

La proporció de dones en les plantilles de les empreses és minoritària, en ser inferior al 40% en tots els casos. Les dones representen únicament un 30% de les noves contractacions, complint els mateixos requisits que els homes en relació amb estudis acadèmics, ingressant a més una part de les dones en llocs de menor categoria que els homes. La rotació del sector, sent elevada, és superior en el cas dels homes que en el de les dones, el que contribueix que el percentatge de les dones en les plantilles sigui superior al de contractació de dones, arribant a proporcions equivalents a les dels homes entre la plantilla amb deu anys d'antiguitat.

La piràmide de les plantilles mostra una acumulació de dones a la part més baixa, tant en quantitat com en funcions de menor categoria. A l'ascendir en la piràmide la proporció d'homes es dispara, ocupant els llocs de major responsabilitat. A més la carrera professional dels homes és més ràpida, mentre que les dones es frenen en llocs intermedis. En el millor dels casos amb la mateixa categoria professional d'origen que els homes, el IDP és menor en les dones, en deu anys els homes han ascendit a llocs de major responsabilitat, i als cinc anys la carrera professional ja mostra diferències per sexe. Al no existir en les empreses ni en el sector un sistema pactat o reglat de carrera professional, augmenten les diferències en el desenvolupament de les carreres professionals enfront d'altres sectors, al dependre els ascensos de la discrecionalitat, i de criteris subjectius de promoció. Ni tan sols existeix una definició clara i completa de la carrera professional i de les categories del sector, utilitzant cada empresa els seus propis criteris, el que incideix com un factor addicional de discriminació.

Encara que algunes empreses analitzades han subscrit acords de conciliació de la vida familiar i laboral en els últims tres anys, fins avui no es percep un impacte positiu en la carrera professional de les dones, perquè encara els homes no fan ús d'aquestes facilitats. És més, l'ús de mesures de conciliació suposa un fre en la carrera professional, i són utilitzats gairebé en exclusiva per les dones.

Malgrat que alguna empresa ha posat en marxa recentment de manera unilateral un pla d'igualtat sense participació sindical, no s'aprecia diferència amb etapes anteriors ni amb la resta del sector. L'efectivitat dels plans d'igualtat resideix en la negociació col·lectiva, que garanteix la seva implantació general.

Cada vegada s'evidencia més que per a un desenvolupament professional en igualtat

de condicions cal la implantació de Plans d'Igualtat negociats amb la representació sindical, que contemplin mesures d'acció positiva per paliar les situacions de discriminació en els llocs de treball possibilitant l'accés a les categories professionals més altes, i que encara avui es segueixen negant a les dones.

Les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral són un dels camins cap a la Igualtat, però són insuficients per si de cas mateixes, a mitjà termini. Cal un canvi d'actitud per part de les empreses, de no penalització a les persones que utilitzen aquestes mesures, però també cal un canvi de mentalitat en els homes, perquè les utilitzin.

La nova Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva, mitjançant els Plans d'Igualtat en les empreses que recull i regula, i l'ampliació i reconeixement del dret a la conciliació, és una oportunitat per a l'avanç cap a la igualtat en el nostre sector.

[Tornar a portada](#)



RECOMANEM

El Ministeri d'Indústria llança una campanya de comunicació per difondre els Préstecs Avanza

El Ministeri d'Indústria, Turisme i Comerç ha posat en marxa una campanya de comunicació per difondre entre els ciutadans i empreses els préstecs Avanza, crèdits al zero per cent d'interès per a l'adquisició d'equipament informàtic i connectivitat a Internet.

Préstecs Avanza

Aquesta línia de finançament, emmarcada en el Pla Avanza i dotada amb 602 milions d'euros, és fruit de l'acord signat el juliol de 2006 pel Ministeri d'Indústria i l'ICO amb la finalitat de potenciar i dinamitzar les inversions en tecnologies de la informació i de les comunicacions.

Existeixen tres tipus de préstecs dirigits a diferents col·lectius: pimes, joves i universitaris i ciutadans en general. Els beneficiaris dels crèdits han de disposar de connexió a Internet de banda ampla o contractar un alta nova en aquest servei.

Préstec TIC

El préstec TIC té com a objectiu finançar a les petites i mitjanes empreses la inversió en equips informàtics (hardware i software), aplicacions i serveis per a accés a Internet de banda ampla, presència a Internet, incorporació de les TIC a processos empresarials i comerç i facturació electrònics. L'import dels préstecs pot arribar a **50.000 euros**, amb tipus d'interès zero i un termini de devolució de **36 mesos** amb possibilitat de tres de carència.

Préstec Joves i Universitaris

El seu objectiu és finançar a joves (de 18 a 35 anys) i a estudiants matriculats en centres espanyols d'estudis universitaris l'adquisició d'ordinadors amb capacitat de connexió a Internet i, opcionalment, software, antivirus, perifèrics i l'alta en servei de connexió a Internet de banda ampla. L'import dels préstecs pot arribar a els **3.000 euros**, amb tipus d'interès zero i un termini de devolució de **60 mesos**.

Préstec Ciutadania Digital

Aquest tercer producte té com a objectiu finançar als ciutadans en general l'adquisició d'equips amb capacitat de connexió a Internet i, opcionalment, software, antivirus, perifèrics i l'alta en servei de connexió a Internet de banda ampla. L'import dels préstecs pot arribar a **3.000 euros**, amb tipus d'interès zero i un termini de devolució de **36 mesos** amb possibilitat de tres de carència.

Quan i on sol·licitar els préstecs

Els possibles interessats poden sol·licitar els préstecs en les entitats financeres adherides a la línia **fins al 31 d'agost de 2007** o fins a l'esgotament de fons, en el seu cas. El llistat d'entitats financeres adherides a la línia es pot consultar [aquí](#)

Els interessats poden obtenir més informació sobre els préstecs en www.planavanza.es i al telèfon **901 200 901**



[Tornar a portada](#)

RECOMANEM

La integració laboral dels Discapacitats

Encara que la legislació espanyola preveu unes quotes per empreses (2% en les de més de 50 treballadors, 5 % en l'administració pública), la integració d'aquest col·lectiu segueix sent una de les assignatures pendents del sistema laboral espanyol.

La seva determinació, esperit de superació i alt grau de compromís, són les qualitats que demostren les persones discapacitades que tenen el "privilegi" d'accedir al món laboral, demostrant en el seu treball diari la mateixa o més professionalitat que altres treballadors.

Totes aquestes circumstàncies fan que siguin admirats pels seus companys, alhora que valoren molt positivament com han sabut sobreposar-se a les seves "inferioritats".

Últimament s'observa un major obstinació tant per part de les administracions públiques (publicacions, exempcions de cotitzacions, etc.), com per part de les empreses (més contractacions, consolidant aquests llocs de treball, etc) a aconseguir la integració d'aquest col·lectiu, del qual es calcula que podrien accedir al món laboral unes 100.000 persones, que sens dubte enriquirien l'ambient laboral de les empreses.

Des d'aquestes línies animem a tots els integrants d'aquest col·lectiu, perquè no desisteixin en la seva obstinació diari d'integració i superació, així com les empreses i administracions perquè segueixin apostant per aquestes persones, doncs segurament no els defraudaran i contribuiran que se sentin orgullosos de la labor realitzada.

[Tornar a portada](#)

COMFIA-CCOO guanya les eleccions sindicals a tots els centres de Getronics

El resultat no pot ser més satisfactori per a la secció sindical de CCOO, que ha estat l'organització sindical guanyadora en tots els centres on se celebraven eleccions

En les dues últimes setmanes s'han celebrat eleccions sindicals en els centres de Getronics de Barcelona, Madrid, Girona, Almeria i Castelló, que agrupen a uns 2.500 treballadors de la multinacional a Espanya. El resultat no pot ser més satisfactori per a la secció sindical de CCOO, que ha estat l'organització sindical guanyadora en tots els centres on se celebraven eleccions.

Els resultats s'han distribuït de la següent manera:

Barcelona: es van celebrar eleccions en els dos centres de treball que la multinacional té en la capital catalana, aconseguint 17 delegats front a 10 UGT i 3 d'USO.

Girona: Els 3 delegats possibles han estat per la llista de CCOO

Almeria: Eren les primeres eleccions que es celebraven en aquest centre, a iniciativa de CCOO, que també ha resultat guanyadora amb 3 delegats, sent els altres 2 per UGT. Ens quedem a 2 vots de aconseguir el 4º delegat. La propera vegada serà.

Castelló: Els 5 delegats son per CCOO, única llista presentada en aquest centre.

Per últim, a **Madrid**, el més gran dels centres de GETRONICS amb més de 1500 treballadors, s'ha donat la volta als resultats d'eleccions anteriors al aconseguir CCOO, on era minoria, guanyar aquestes eleccions i obtenir 9 delegats. La CGT (hereva de la llista independent LATGES) perd dos delegats i es queda en 7; i UGT, que aglutinava a una altra llista independent, aconsegueix els set restants.

En conclusió, dels 66 delegats que es disputaven en els 6 centres de treball amb eleccions, 37 delegats per CCOO; 19 delegats per UGT; 7 delegats de CGT i, finalment, 3 delegats d'USO.

Amb aquests resultats, **COMFIA-CCOO** manté la **majoria absoluta** en **GETRONICS**, tant al Comitè Intercentres com a les Meses de Negociació. Son uns resultats que venen a recolzar el treball realitzat durant aquests últims quatre anys i el projecte d'acció sindical presentat pel futur. Així l'han expressat majoritàriament els treballadors i així serà assumit pels delegats escollits a les llistes de CCOO en GETRONICS.

TEAMLOG IBERICA: model de política antisindical

Aquesta és la frase que defineix la forma de pensar i actuar de l'empresa **TEAMLOG IBERICA S.A.**, pertanyent a un grup Multinacional Francès (Teamlog) amb seu en diversos països, de serveis informàtics del sector de les Tecnologies de la Informació i Comunicació (TIC), amb **aproximadament 120 empleats a Madrid i uns 150 a Barcelona.**

Fa poc més de dos anys es va constituir el Comitè d'Empresa en Teamlog Madrid, va ser el Novembre del 2004, amb **9 Delegats de CC.OO.** sense cap experiència com a representants. En un primer moment l'empresa va comunicar als representants dels treballadors que volia "bon rotllet", però això va durar ben poc, només fins que van començar a desenvolupar la seva labor i van transmetre a la Direcció les inquietuds dels treballadors, No és aquesta la nostra tasca?, No és això per al que som elegits?

La Direcció de l'empresa a voluntat pròpia va proposar la formació de "**una borsa d'hores**" amb les hores sindicals (20) de cadascun dels 9 delegats, perquè principalment fossin repartides entre aquells membres del Comitè que estaven en les oficines de l'empresa en situació de desassignats, perquè els delegats desplaçats en clients utilitzessin un menor nombre d'hores i així el possible impacte fora menor. Al Comitè d'Empresa aquesta iniciativa li va semblar bé, així ho va acceptar i va signar en una acta amb l'empresa.

Fent una mica d'història podem dir que el costum en l'empresa anteriorment a la formació del Comitè era la clàssica en el sector "**pujades a dit**", fet que juntament amb **l'absorció del pagament de l'antiguitat**, el Comitè d'Empresa es va proposar canviar. En les propostes de l'any 2005 van aconseguir negociar que l'antiguitat no fos absorbida per a aquells treballadors que en els últims 3 anys no haguessin tingut cap tipus de pujada efectiva. Mentre que en l'any 2006 el Comitè va aconseguir per a aquest any una pujada general efectiva de l'IPC real (3,7 % mínim) i la no absorció tota la vida de l'antiguitat, a banda de diverses millores relacionades amb la conciliació familiar, formació i seguretat laboral. Van aconseguir el seu objectiu!, arribava l'hora de plantejar-se nous reptes.

En aquest temps, l'empresa també havia avançat en els seus objectius en política sindical: va aconseguir concentrar el treball sindical en 5 membres del Comitè i així desactivar als altres 4, passant l'empresa a una segona fase que va ser la de "**persuadir**" per escrit a alguns d'ells (sobre els quals requeria la major part del treball sindical) que abandonessin les activitats sindicals o no se'ls anava a incloure en cap procés de selecció per a nous projectes, ja que, segons l'empresa, els clients reclamen disponibilitat absoluta (8 h), fet que fou rebutjat en rotund ja que és perfectament compatible l'activitat professional amb la de representació legal dels treballadors, com àmpliament queda demostrat en tots els sectors empresarials, i que a més recull la LLEI.

Hem els representants dels treballadors d'abandonar les nostres carreres professionals?, o per poder avançar en la nostra carrera professional **Hem de renunciar a un dret constitucional?** Creiem que al segle XXI ningú hauria de trobar-se en la tessitura d'haver d'escollir.

Davant la negativa d'abandonar les activitats sindicals la Direcció va posar en pràctica la tercera fase: "**tocar la butxaca**". Van negar l'existència d'aquesta "borsa d'hores" després de 2 anys de la seva posada en pràctica (previsant de la seva utilització i informant de les hores reals utilitzades), imposant que es tornés novament al crèdit horari individual de 20 hores amb el perjudici que això comporta per als treballadors ja que durant els aproximadament 6 mesos que es ve realitzant s'han deixat d'utilitzar gairebé el 48 % de les hores, i a més "**van inventar**" una normativa de la utilització

del crèdit horari sindical al•legant que l'Estatut dels Treballadors no diu res sobre això. Aquí us la detallem:

1. Cada representant dels treballadors que vagi a fer ús del seu crèdit horari haurà d'avisar a la Direcció amb antelació suficient excepte en situacions excepcionals de imprevisibilitat de l'acció representativa.
2. L'antelació de l'avis serà como a mínim de 48 hores excepte en supòsits excepcionals.
3. Al moment d'avisar s'haurà d'indicar el caràcter intern o extern de l'acció.
4. En els supòsits en el que es surti del Centre de Treball s'haurà d'aportar justificant adequat del concret exercici de les hores computades.

El control del crèdit horari s'efectuarà de la següent manera: **“Amb caràcter previ a abandonar el centre de treball o d'iniciar una activitat interna, el representant enviarà un correu electrònic al representant de RRHH i al seu responsable directe, recollint la informació següent: hora de sortida, destí i temps previst dedicat a l'activitat de representació.”**. Aprofitant el desconeixement de l'article 5c de L'ET, la **Direcció de Teamlog Ibèrica S.A. va sancionar amb falta greu i va suspendre d'ocupació i sou de 5 dies a aquests 5 delegats**, fins i tot sense arribar a superar algun d'ells les 20 hores establertes en l'Estatut dels Treballadors.

Al llarg d'aquests més de 2 anys de mandat, el Comitè ha hagut de suportar un **“seguiment”** exhaustiu de la seva tasca sindical fins al punt de rebre diversos correus del Director Financer i de Recursos Humans dient que no se li havien comunicat un determinat nombre d'hores sindicals d'algun delegat per no trobar-se a l'oficina a determinada hora. Doncs bé, aquests delegats es trobaven en cursos de formació impartits pel seu propi Departament de Recursos Humans, el que demostra la fustigació i persecució contínua a la qual aquests companys han estat sotmesos.

El passat 22 de Febrer va tenir lloc el judici per la demanda de la “borsa d'hores” sense que es portés a terme a causa que l'empresa va al•legar inadequació de procediment, donant 4 dies per refer la demanda. A la sortida del judici i davant la urgència dels nous esdeveniments, els delegats decideixen reunir-se amb un representant del Sindicat per decidir el camí a prendre. L'endemà els delegats comuniquen a l'empresa el fet i les hores invertides. Als pocs dies l'empresa els lliura una carta que diu que no van preavisar ni van justificar les esmentades hores i que de no fer-ho se'ls obrirà un nou expedient disciplinari. Com poden avisar de la utilització d'unes hores sindicals trobant-se al jutjat?. Des DEL Comitè de TEAMLOG (CCOO) saben de la seva obligació de preavisar de l'ús d'hores sindicals, alguna cosa que han complert des de la seva elecció, fa més de dos anys. Es, si no més curiós, que després d'un ÚNIC cas que, per raons òbvies, no van poder preavisar, la resposta sigui l'avis de la possible obertura d'un expedient disciplinari.

Després del relat de tots aquests esdeveniments estem sens dubte davant un atac directe per part de l'empresa Teamlog Ibèrica contra el Comitè d'Empresa (CCOO), posant en practica accions que perfectament podrien considerar-se polítiques antisindicals manifestes, vulnerant drets fonamentals, per intentar per tots els mitjans no només dificultar la tasca que estan portant a terme els seus delegats, sinó per desactivar totalment el Comitè i així poder tornar a la política de **“pujades a dit”** i a la **no millora de les condicions laborals de tots els treballadors, sense cap oposició**.

En COMFIA-CCOO creiem que aquestes actituds no porten enlloc, deterioren les relacions laborals i redunden en el perjudici de tots. Volem fer una crida al seny i el diàleg a la direcció de TEAMLOG IBERICA.

[Tornar a portada](#)

Constituïda la Comissió Negociadora del XVI Conveni Col·lectiu

Dimarts passat 27 de març va tenir lloc la reunió en la qual es va constituir la Comissió Negociadora del XVI Conveni Col·lectiu Estatal d'Empreses Consultores de Planificació, Organització d'Empreses i Comptables, tot això conforme al reflectit a l'article 5 del XV Conveni vigent (Denúncia i revisió)

A efectes de constitució de la Mesa, el percentatge de representació de cada sindicat, és el següent: COMFIA-CCOO, el 50,5%; FES-UGT el 46,5%. Traslladat a nombre d'integrants, la representació va quedar fixada en 8 membres per part de COMFIA-CCOO i 7 per part de FES-UGT.

Dins dels 8 components de la negociació, per COMFIA-CCOO, estan representats tant els Territoris, com les Seccions Sindicals, així com l'Agrupació Estatal. A dia d'avui s'està confeccionant la plataforma amb la qual acudirem a la negociació, la qual serà enriquida pròximament amb les aportacions dels Territoris.

La primera reunió efectiva de treball de la Mesa del Conveni tindrà lloc el dia 8 de maig, i a partir d'aquí, està pactat que les successives tinguin una periodicitat quinzenal.

Tot el treball realitzat en la negociació anterior és molt útil ara, convenientment actualitzat. Els temps de la negociació que ara s'inicia, necessàriament han de ser més àgils.

Tenim fundades esperances de plasmar en un acord que contempli i reguli la realitat sectorial que vivim, que vetlli per la nostra carrera professional, que contingui un sistema de promoció basat en criteris objectius, que compti amb unes taules salarials acords a la nostra valia professional i a les tasques que desenvolupem, que garanteixi i faciliti la conciliació de la nostra vida personal i professional. Cal posar fre al constant deteriorament d'aquest sector, ens va molt en això a tots i totes.

Afrontem com un nou repte l'increment dels drets, que recentment hem vist millorats amb l'aprovació i entrada en vigor de la nova Llei d'Igualtat.

Aquest XVI Conveni NO ha de ser un conveni més sinó l'abans i després de la regulació d'aquest sector. Aquesta és la nostra aposta, amb serietat, constància i el vostre suport anem a portar-la a terme.

Us seguirem informant puntualment del pols de la negociació.

Successió d'empreses a ZURICH

La Secció Sindical de Comfia-CCOO a Zurich es troba immersa en la negociació d'un Acord regulador de les Condicions Laborals, alguna cosa molt necessari en un procés de successió d'empreses en la qual part de la plantilla de Zurich Espanya passa a formar part d'una nova empresa: ServiZurich.

Aquest procés no afecta només a Espanya, ja que Zurich, s'està reorganitzant i l'àrea d'informàtica de Zurich a nivell europeu estarà centralitzada i gestionada des d'Espanya. Fins i tot, en un futur, pot ser que es gestioni també l'àrea informàtica a nivell mundial.

Com **Secció Sindical de Comfia-CCOO** l'**objectiu** és clar, **regular satisfactòriament** aquests canvis organitzatius.

El conveni que s'aplicarà als treballadors és el Conveni Col·lectiu Estatal d'Empreses Consultores de Planificació, Organització d'Empreses i Comptable, d'aplicació en el Sector de la Producció on es produeix l'alta de l'Empresa ServiZurich.

L'esmentat acord, que encara no està signat, regularà les condicions contractuals del canvi d'empresa i la seva vigència, llevat d'excepcions, serà indefinida. Una de les prioritats per a la Secció Sindical de Comfia-CCOO a Zurich ha estat que no es produeixi detriment de les seves condicions laborals existents a la plantilla.

En el procés negociador s'estan tractant amplitud d'aspectes, entre d'altres:

- Flexibilitat horària
- Ajudes
- Quilometratge
- Compensació per dinar
- Jornada
- Dietses i despeses de viatge.
- Bestretes
- Vacances
- Varis tipus d'excedències.
- Premis per permanència en el servei
- Préstecs per habitatge
- Assegurança de Vida
- Assegurança d'Accidents
- Ajuda a fills discapacitats
- Altres beneficis socials
- Protocol d'Actuació davant situacions d'assetjament sexual

...

En molts d'ells, a més de millorar substancialment respecte al Conveni Col·lectiu abans citat, serà d'aplicació també per als treballadors de nova contractació.

Sens dubte esperem que una vegada més el treball de la **Secció Sindical de Comfia-CCOO a Zurich** es culmini amb un gran acord que aconsegueixi regular una situació tan complexa com una successió d'empresa.

[Tornar a portada](#)

Anteriors Conectamos

contactar

Publicacions TIC