



conectamos



CCOO.ES
COMFIA.NET
AFILIATE

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

Número 11 - junio 2007

Editorial

Fundación EUCIP España

EUCIP se dirige tanto a los profesionales de la informática como a profesionales de otras especialidades que desarrollan su trabajo en el ámbito de los servicios TIC...

[Artículo completo](#)

Recomendamos

[Salud Laboral: Nuevo espacio web de ISTAS](#)

Para discapacitados

[Convenio entre Telefónica Móviles y FEAPS](#)

el RINCON de la LEY

Movilidad Geografica

En el anterior CONECTAMOS tratamos la movilidad Funcional. No podemos olvidarnos de otra movilidad, la geografica, regulada en el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores...

de INTERÉS en los MEDIOS

Siete de cada diez empresas españolas incumplen la Ley de Integración Sociolaboral de Discapacitados

A pesar de este bajo cumplimiento de la Ley, el 96% de los empresarios...

La empresa no puede suprimir un beneficio o pago habitual

Dos empleados reclamaron a su empresa..

El Tribunal Supremo asesta un duro golpe a la táctica comercial de bancos y cajas

Los sindicatos preparan una ofensiva para subir salarios

Los sindicatos europeos iniciaron ayer en Sevilla una ofensiva para conseguir una subida general de los salarios...

AFILIATE

Ofertas para afiliados

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

Nuestras NOTICIAS

Acuerdo de teletrabajo en SHS Polar

La Representación Legal de los Trabajadores de SHS Polar, empresa de servicios informáticos y consultoría...

[ver más](#)

COMFIA-CCOO gana e incrementa su representación en el grupo EDS

CCOO ha ganado las elecciones sindicales celebradas en la empresa Electronic Data Systems, EDS España...

[ver más](#)

Una nueva inspección de trabajo en REDECAMPO

La empresa REDECAMPO S.A por segunda vez en el transcurso de dos años...

[ver más](#)

Sin dialogo, el conflicto es inevitable en TEAMLOG

Nos gustaría informaros, que el pasado día 13 de Abril a las 13:00 horas, desde CCOO realizamos una acción de protesta...

[ver más](#)

Acuerdo sobre política retributiva en TELENIUUM

Después de varios meses de negociaciones, el 18 de abril de 2007 los Representantes Legales de los Trabajadores(R.L.T) de Telenium...

[ver más](#)

BANCO POPULAR, Banco "sin pueblo"

El despotismo ilustrado o absolutismo ilustrado, es un concepto que se enmarco dentro del siglo XVIII y que hacia referencia a los sistemas de gobierno del antiguo régimen Europeo...

[ver más](#)



Movilidad Geográfica

En el anterior CONECTAMOS tratamos la movilidad Funcional. No podemos olvidarnos de otra movilidad, la geográfica, regulada en el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores:

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

a). Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b). El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre

cien y trescientos trabajadores.

c). Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

3 bis. Añadido por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de

origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

7 de INTERÉS en los MEDIOS

Siete de cada diez empresas españolas incumplen la Ley de Integración Sociolaboral de Discapacitados

A pesar de este bajo cumplimiento de la Ley, el 96% de los empresarios asegura conocer la existencia de esta normativa de integración laboral

Siete de cada diez empresas españolas incumplen la Ley de Integración Sociolaboral de los Minusválidos (LISMI), según un estudio hecho público hoy en Barcelona en la II edición del Observatorio Fundación Grupo SIFU sobre integración laboral en la empresa.

A pesar de este bajo cumplimiento de la Ley, el 96% de los empresarios asegura conocer la existencia de esta normativa de integración laboral de las personas con discapacidad, según el análisis.

La gran mayoría de los empresarios españoles --el 96%-- conoce la existencia de la ley, pero sólo el 32% cumple con esta normativa, según los datos facilitados en esta edición del Observatorio Fundación Grupo SIFU.

El trabajo, se realizó con el objetivo de evaluar la situación actual en lo que se refiere al acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad. El estudio se elaboró durante el último trimestre del año 2006 sobre una muestra de 400 empresas con una plantilla superior a los 50 trabajadores.

La normativa establece que las empresas públicas y privadas, con una plantilla igual o superior a los 50 trabajadores están obligadas a reservar el 2% de las plazas para personas con discapacidad. Existen también una serie de medidas alternativas al cumplimiento de la normativa, recogidas en el Real Decreto 27/2000 de 14 de enero.

Si se compara el porcentaje de incumplimiento de la Ley con los resultados obtenidos en la primera edición del Observatorio Fundación Grupo SIFU, publicado el año pasado, se puede apreciar una ligera mejora. En 2005, ocho de cada 10 empresarios reconocía no cumplir con la LISMI, mientras que en 2006 la cifra baja hasta cerca de siete de cada 10. (68%).

Entre las conclusiones del trabajo destaca también que el 60,4% de los empresarios consultados asegura no contratar personas con discapacidad porque consideran que no cumplen el perfil requerido. Otra de las razones mayoritarias para justificar la no contratación de personas agrupadas en este colectivo es la dificultad para encontrar este personal, la incompatibilidad del puesto de trabajo con la discapacidad o la falta de información.

Asimismo, el cumplimiento es más elevado entre las empresas públicas --en un 44%-- que entre las privadas, --en un 31%--. En cuanto a los trabajos desarrollados serían por este orden; operarios --63%--, administrativos --49%--, técnicos --22%--, profesionales (13%), mandos intermedios (5%) y mandos superiores (2%).

Europa Press

[Volver a la portada](#)



de INTERÉS en los MEDIOS

La empresa no puede suprimir un beneficio o pago habitual

Dos empleados reclamaron a su empresa un pago que percibían en sus nóminas de forma constante durante muchos años. La compañía estableció un sistema nuevo de cómputo de dietas y gastos no aceptado por los trabajadores, que originó la controversia. El tribunal da la razón a los demandantes

Dos empleados presentan una demanda frente a la empresa en la que trabajan porque desde el inicio de su contrato percibían una cantidad fija mensualmente en concepto de dietas y gastos para compensar el gasto generado por el uso de su vehículo, sin tener que aportar ningún tipo de justificante.

La compañía envió una carta a sus asalariados indicando que desde ese momento eliminaba la cantidad fija, debiendo cada trabajador justificar sus gastos con facturas y demás comprobantes. Ante el cambio, dos de ellos presenta una demanda, en la que solicitan que se incluya la cantidad como salarial y que no se modifique el pago porque, señalan, se trata de "una condición más beneficiosa".

El tribunal señalaba que las cantidades eran fijas, periódicas y duraderas, abonadas por la empresa sin exigir justificación de gastos, pero en atención a los mismos, lo que excluía su naturaleza salarial.

Sobre si se trata de "una condición más beneficiosa", argumenta que en ellas subyace la existencia de una voluntad empresarial de otorgar un beneficio por encima de las exigencias legales o convencionales reguladoras de la materia. Una condición que pervive hasta que las partes no alcancen otro acuerdo o se produzca su neutralización por una norma posterior, legal o pactada, que altere la situación anterior con algún beneficio o utilidad semejante.

A salvo de supuestos especiales, las condiciones laborales que tienen su origen en una concesión unilateral y voluntaria del empleador se incorporan, por la habitualidad, regularidad y persistencia de su disfrute en el tiempo, al nexo contractual; de forma que aquella no puede ser suprimida o reducida unilateralmente por parte del empresario.

Para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión. De suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al contrato en virtud de un acto de voluntad, reconociendo un derecho, y se pruebe la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales.

Resolución

Es la incorporación al contrato de ese beneficio el que impide extraerlo por decisión unilateral del empresario. En este caso, el magistrado concluyó que la empresa no podía modificar el sistema establecido anteriormente porque, efectivamente, constituía una condición más beneficiosa.



[Anteriores Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicaciones TIC](#)



7 de INTERÉS en los MEDIOS

El Tribunal Supremo asesta un duro golpe a la táctica comercial de bancos y cajas

El Tribunal Supremo acaba de asestar un duro golpe a la actual estrategia de bancos y cajas de ampliar sus horarios y modificar sus políticas comerciales, para adaptarse mejor a los hábitos de los consumidores

En una reciente sentencia, a la que ha tenido acceso EXPANSIÓN, el Tribunal establece que no son válidas las decisiones unilaterales de la empresa o los pactos individuales con los trabajadores que "por su trascendencia, importancia y significado supongan" la modificación del convenio colectivo, "soslayando y evitando la intervención de los representantes de los trabajadores".

Estas materias laborales de especial importancia que no pueden modificarse de forma unilateral por el empresario o mediante pacto individual con el empleado son las que, según el Estatuto de los Trabajadores, están dentro de la negociación colectiva y, más específicamente, las que, entre otras, se refieren a la jornada de trabajo, el horario, los turnos o los sistemas de remuneración.

Así resuelve el Tribunal Supremo el conflicto judicial mantenido desde agosto de 2002 por Caja Madrid y la Asociación de Cuadros, que es uno de los sindicatos del grupo financiero. Entonces, la entidad financiera puso en marcha un servicio específico de atención a los comercios en la Comunidad de Madrid con el fin de captar negocios para la red de sucursales.

Para tal fin, y mientras negociaba con los sindicatos, Caja Madrid ofreció determinadas condiciones laborales a los agentes comerciales. Entre ellas, la modificación del horario laboral, pasando de una jornada continua, de ocho a quince horas, de lunes a viernes, salvo los jueves, a una jornada partida: de 9,00 a 15,00 horas, y de 17,00 a 18,45, de lunes a jueves, y de 9.00 a 15,00 horas, el viernes.

Dieciocho agentes comerciales aceptaron la propuesta de forma voluntaria. Sin embargo, la medida fue recurrida por la Asociación de Cuadros, iniciando un largo conflicto judicial. Incluso, se da la peculiar circunstancia de que, en el primer recorrido del litigio, el Tribunal Constitucional desautorizó al Tribunal Superior de Justicia de Madrid y al propio Tribunal Supremo, que daban la razón a Caja Madrid.

Por este motivo, el conflicto inició un segundo recorrido judicial en el que las dos primeras instancias acataron la sentencia del Tribunal Constitucional y, en consecuencia, terminaron dando la razón a la Asociación de Cuadros de la entidad financiera.

Los principales argumentos del Tribunal Supremo en contra de Caja Madrid son los siguientes: la modificación de condiciones laborales sustanciales, como, entre otras, la jornada, el horario, la remuneración o el sistema de trabajo, recogidas en los convenios colectivos normativos [apoyados por la mayoría de los trabajadores y publicados en el Boletín Oficial del Estado] "sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores", según se recoge en el artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sentado el principio de que la empresa debe contar con el acuerdo de los sindicatos para modificar las condiciones sustanciales del convenio, lo contrario, y más importante, es incumplir la Constitución. En sus artículos 28 y 37, la Carta Magna reconoce, respectivamente, los derechos a la libertad sindical y a la negociación

colectiva.

En consecuencia, con la decisión de la empresa "se ha ocasionado un menoscabo institucional del sindicato, en su derecho a participar en la regulación de las condiciones de trabajo, así como en su modificación (...) y se ha perjudicado la eficacia vinculante del convenio".

M. VALVERDE
Expansión

[Volver a la portada](#)

Anteriores Conectamos

contactar

Publicaciones TIC



7 de INTERÉS en los MEDIOS

Los sindicatos preparan una ofensiva para subir salarios

Los sindicatos europeos iniciaron ayer en Sevilla una ofensiva para conseguir una subida general de los salarios. Reclaman nuevas políticas como servicios públicos comunes y se conjuraron para multiplicar sus afiliados

En su congreso anual, inaugurado ayer en Sevilla, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) cambió su actual estrategia defensiva y anunció que los sindicatos se disponen a 'pasar a la ofensiva' con reivindicaciones como una subida general de los salarios. Según el secretario general de la CES, John Monks, 'necesitamos empleos decentes y un poder adquisitivo satisfactorio que ayude a reactivar la economía', por lo que pidió al Banco Central Europeo 'más flexibilidad y un mayor enfoque hacia el empleo'. A su juicio, los aumentos de productividad y el crecimiento económico permiten estos avances salariales. De esta forma replican a las declaraciones que realizó la semana pasada Trichet pidiendo moderación salarial. Hoy, el presidente del BCE se sentará en una mesa redonda con los líderes sindicales europeos precisamente para hablar de subidas salariales.

Además de las reivindicaciones salariales, la CES admitió en Sevilla que el respaldo de los trabajadores a los sindicatos ha caído a mínimos históricos, un 20% en una década, y aprobó un plan que obligará a cada organización nacional a incrementar sus militantes con programas de acción revisables cada dos años. Los nuevos apoyos se recabarán entre los inmigrantes, las pymes, los jóvenes y los nuevos sectores de actividad y los servicios.

Con esta nueva fuerza considerada 'vital', la CES espera reactivar el diálogo social y frenar las políticas seguidas por la Comisión en los últimos años, cuando 'el progreso social no ha seguido el ritmo del desarrollo del mercado único'. Monks acusó a la Comisión Europea de primar el desarrollo económico en detrimento de políticas sociales o medioambientales, y exigió la recuperación de este equilibrio y 'la redefinición urgente de la agenda de Lisboa'.

Recogida de firmas

También defiende la CES unos 'servicios sociales mínimos' en toda la UE. Reclama para ello una regulación sobre esta materia a la que de momento se niega la Comisión y que la confederación de sindicatos intenta desbloquear con una campaña de firmas.

Otro de los puntos de debate en el congreso de la CES, que se celebra hasta el jueves, es la mano de obra inmigrante, 'que no puede entenderse como trabajadores de segunda en la UE'.

El cierre de Delphi estuvo presente en todos los discursos de apertura del congreso que aprobará una resolución de apoyo, según avanzó Cándido Méndez, líder de UGT y presidente de turno de la CES.

Por su parte, Manuel Chaves, también aludió a esta crisis y reivindicó a creación de un espacio europeo más homogéneo de derechos. Apuntó la 'urgencia' de que se avance en la armonización fiscal con el objetivo de evitar las deslocalizaciones y para que 'las diferencias laborales no puedan ser utilizadas como elemento de competitividad'.

Barroso defiende reformar el modelo sin desvirtuarlo

El presidente de la Comisión Europea, Juan Manuel Durão Barroso, advirtió ayer ante

el congreso de los sindicatos europeos que 'los modelos sociales de la sociedad industrial deben ser adaptados a la globalización', aunque matizó que la intención de la Comisión 'no es dismantelar sino modernizar el Estado del bienestar europeo'. Para Barroso, 'no podemos oponernos a las reformas', que según sus palabras serán 'a la europea y persiguen un modelo que dé seguridad y también flexibilidad'.

Se trata, aclaró, del concepto de 'flexiseguridad' que tan buenos resultados ha dado en los países escandinavos. Barroso propuso reforzar la formación de los trabajadores y minimizó el impacto de las deslocalizaciones. La mayoría, dijo, se deben a reestructuraciones internas de las empresas.

ROSA CORONILLA
Cinco Días 22/05/2007

[Volver a la portada](#)



El pasado 24 de Noviembre de 2006, **Comfia-CC.OO** junto con **ATI** (Asociación de técnicos Informáticos) y Elogos (consultora formativa), constituyeron la **fundación EUCIP** (European Certification of Informatics Professionals).

El principal **objetivo** de Comfia-CC.OO es **promover la profesionalidad** dentro del **sector** de las **TIC** (Tecnologías de la Información y la Comunicación), utilizando como herramienta base la formación enlazada con las certificaciones profesionales, de tal forma que se pueda contribuir a compensar la falta de profesionales de las TIC bien formados en Europa.

Otro de los propósitos de Comfia-CC.OO es definir un estándar pan-europeo orientado al empleo de profesionales informáticos cuya formación continua mejore la competencia de los profesionales TIC.

Las **bases** para obtener una certificación EUCIP se agrupan en tres conjuntos:

- Los necesarios para aprobar el **Core** (Conocimiento mínimo a convalidar): 18 temas agrupados en tres puntos: **planificar, construir y operar**.
- Los precisos para obtener la **certificación de Administrador TIC**: 5 temas que se agrupan de la siguiente manera: Hardware, Sistemas operativos, Lan y servicios de red, uso experto de red y por último seguridad IT.
- Y por último los **perfiles electivos**. Estos se corresponden a los diferentes puestos de trabajos de IT: directivos, consultores, diseñadores de software, especialistas en soporte de servicios etc.

Esta certificación permite a los profesionales documentar, confirmar, homologar y acreditar ante empresas e instituciones sus conocimientos, competencias y experiencia en el desarrollo de funciones TIC y en los correspondientes puestos de trabajo TIC desempeñados.

La principal ventaja que ofrece la **certificación EUCIP** sobre otras certificaciones TIC es tanto su **carácter internacional** como su independencia de cualquier empresa.

Los poseedores de la certificación EUCIP tienen la garantía de que los conocimientos adquiridos con EUCIP, respaldados por las organizaciones profesionales europeas de mayor prestigio, se aceptan y valoran por todas las entidades usuarias de las TIC, incluyendo: corporaciones, gobiernos y organizaciones públicas.

La creación de la Fundación EUCIP viene a reforzar el **compromiso de Comfia-CC.OO. con la formación**, contribuyendo al desarrollo profesional de los trabajadores del sector y garantizando la buena marcha laboral del mismo.

Si deseas mas información acerca de **EUCIP** pulsa [aquí](#)

[Volver a la portada](#)

[Anteriores Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicaciones TIC](#)



RECOMENDAMOS

Salud Laboral: Nuevo espacio web de ISTAS

El nuevo espacio web pretende mejorar de manera sustancial la ergonomía de su utilización, la navegación por su interior y la información que contiene

Recientemente hemos presentado el nuevo espacio web de ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) y el boletín electrónico. Coincide con el décimo aniversario de la creación de nuestro Instituto y una de las mejores formas de celebrarlo es mejorando todos los instrumentos de comunicación e información con los que nos relacionamos con los trabajadores, con los sindicatos y con la sociedad.

El espacio web de ISTAS es nuestra ventana al mundo, el lugar desde donde difundimos información y documentación técnico-científica para apoyar la actividad del sindicato, de los trabajadores y muy especialmente de los miles de delegados y delegadas de prevención, de medio ambiente y de personal que protagonizan una buena parte de la acción en materia de salud laboral y medio ambiente que se realiza en las empresas.

De ahí nuestro esfuerzo por hacerlo pensando siempre en los destinatarios preferentes: los delegados y delegadas, los sindicalistas, sin que ello signifique que no pensemos también en otros usuarios, tales como los profesionales de la prevención y del medio ambiente. Intentamos utilizar el lenguaje más asequible y comprensible sin por ello perder el rigor que un Instituto como el nuestro debe de tratar de mantener siempre. Porque nuestra prioridad son los trabajadores y las organizaciones que los representan, los sindicatos, y claro está, para nosotros, Comisiones Obreras (CC.OO)

El nuevo espacio web pretende mejorar de manera sustancial la ergonomía de su utilización, la navegación por su interior y la información que contiene. Adaptándose totalmente a la lógica actual del medio web y aprovechándolo al máximo. Esto es, difundiendo toda la información libremente, sin temor a que otros la hagan suya. Al contrario, sintiéndonos muy satisfechos de que cualquier persona, institución sin ánimo de lucro, organización social o sindical, de aquí o de allá, nacional o extranjera la utilice al máximo. Por ello hemos sido pioneros en colgar directamente los documentos en formato .pdf cuando ello ha sido posible. Para eso están, para eso estamos.

Para acceder al espacio web del ISTAS pulse [aquí](#)



conectamos

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



CCOO.ES
COMFIA.NET
AFILIATE

Número 11 - junio 2007

[Volver a la portada](#)

RECOMENDAMOS

Convenio entre Telefónica Móviles y FEAPS

Telefónica Móviles España ha suscrito un convenio con la Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad intelectual (FEAPS) para lanzar un paquete específico destinado a las **personas con discapacidad**, bajo la modalidad de contrato y con una duración **hasta el 30 de Junio**, que consiste en contratar un "movistar fácil" - Nokia 6103 - al precio de 25 € y con un descuento en la factura hasta del 50 por ciento, con un límite de 30 €.

Telefónica es la primera operadora que da un trato "especial" a este colectivo, en el que se estima existen 300.000 personas a nivel nacional.

Podeis encontrar mas información [aquí](#)

[Volver a la portada](#)

[contactar](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras **NOTICIAS**

Acuerdo de teletrabajo en SHS Polar

La Representación Legal de los Trabajadores de SHS Polar, empresa de servicios informáticos y consultoría, con amplia representación de COMFIA-CCOO, ha firmado con la dirección un acuerdo que regula el teletrabajo para los 400 trabajadores del territorio nacional

El acuerdo permite realizar teletrabajo a los trabajadores que así lo desean, pudiendo ser de forma total, es decir todos los días, o parcial, asistiendo a la oficina algún día.

La modalidad de teletrabajo se realiza desde casa, proporcionando la empresa el equipamiento informático y el software necesario, así como el mantenimiento técnico. Así mismo la empresa colabora en el coste de la línea ADSL y de teléfono, de ser necesaria.

Las dietas para comida se mantienen en el caso de los trabajadores que han optado por el teletrabajo, del mismo modo que el resto de derechos colectivos, como formación, acuerdos, etc.

El acuerdo supone un gran avance en la materia para el sector de las TIC, uno de los sectores más propicios para el desarrollo del teletrabajo, donde sin embargo las empresas no se animan a ofrecerlo a los trabajadores de forma general y regulada.

Podéis consultar el texto íntegro del acuerdo [aquí](#)

[Volver a la portada](#)



Nuestras NOTICIAS

COMFIA-CCOO gana e incrementa su representación en el grupo EDS

CCOO ha ganado las elecciones sindicales celebradas en la empresa Electronic Data Systems, EDS España

El **11 de mayo** se celebraron las elecciones sindicales en el centro de trabajo de **EDS** en Ausias March de **Barcelona** en las que **COMFIA-CCOO** ha ganado e incrementado su representación sindical, obteniendo **11** de los **17 representantes** escogidos, un **64 %**, (en las anteriores elecciones tenía 9 representantes, 53%) y la UGT 6 representantes (en las anteriores elecciones tenía 8).

El **28 de mayo** tuvieron lugar las elecciones sindicales en el centro de trabajo de **EDS** en **Zaragoza**. En ellas participaron 226 trabajadores, de un total de 355, que depositaron su confianza en CCOO que ha obtenido **8 representantes** (uno mas que en los anteriores comicios del 2003).UGT ha obtenido 5 representantes (uno menos que en las anteriores elecciones)

Además en **GPA (Valencia)**, perteneciente al **grupo EDS**, donde hace 4 años COMFIA-CCOO obtuvo 2 representantes y UGT , 9, se ha conseguido con gran esfuerzo y buen trabajo ganar las elecciones sindicales por **8 representantes de COMFIA-CCOO**, frente a 5 de UGT.

En el siguiente grafico se muestran los datos de representación en los centros de EDS y las empresas del grupo

Centro	Prov.	CCOO	UGT	Indep.	USO	
Sant Cugat	Barcelona	13	2	2		
Ausias Marc	Barcelona	11	6			
Figueroles y Zaragoza	Zaragoza	8	5			
Puerto Real	Cadiz	1	0			
Madrid	Madrid	15	6			
Valencia	Valencia	1	2			
Oviedo	Asturias	1	0			
Pamplona	Navarra	1	0			
TOTAL		51	21	2	0	74
		% 68,92%	28,38%	2,70%	0,00%	
EDS Omega	Zaragoza	9				
GPA	Valencia	8	5			
Rol 20	Barcelona					
TOTAL		17	5	0	0	22
		77,27%	22,73%	0,00%	0,00%	
TOTAL		68	26	2	0	96
		70,83%	27,08%	2,08%	0,00%	



Nuestras NOTICIAS

Una nueva inspección de trabajo en REDECAMPO

La empresa REDECAMPO S.A por segunda vez en el transcurso de dos años, ha tenido que ser investigada en función de su gran profusión de contratos temporales

En **Julio de 2005** tuvo lugar la primera de las visitas de la **Inspección** de trabajo que detectó entre otras **irregularidades**:

- numerosos **contratos a tiempo parcial** pero **sin determinar el horario**.
- **periodos de prueba superiores** a los establecido para las categorías contratadas.
- **contratos de obra** con cláusulas claramente **irregulares**, con falta de determinación del objeto de la obra
- **18 retrasos en alta** en **Seguridad Social** por errores burocráticos de la empresa
- realización de **horas extraordinarias** por contratados a tiempo parcial, algo prohibido.
- determinados **trabajadores no** eran **cotizados** todo el mes, algo que se va a subsanar por requerimiento de la inspección.

En este caso, se levantó un **acta de infracción** a la **empresa**, la cual se comprometió entonces a regularizar estas situaciones y entre otras medidas **convirtió a un total de 70 trabajadores a indefinidos**.

Casi **dos años después**, se ha producido una **nueva** visita de la **Inspección** a la empresa. Culminadas las actuaciones, que se han prolongado varios meses, en relación con la contratación temporal en REDECAMPO S.A se ha **constatado** lo siguiente:

- se han encontrado numerosos **contratos temporales** que no reúnen las condiciones legales para ello
- se ha observado además que son repetidos los contratos de este tipo que la empresa aplica a cada trabajador.
- en función de todo ello y por requerimiento del inspector, la empresa ha procedido a **convertir** los contratos de **97** de sus **trabajadores** como **fijos discontinuos**.
- la empresa ha informado además que la patronal de este sector ha aceptado la aplicación del contrato fijo discontinuo en lugar del de obra o servicio en el convenio Colectivo del sector, lo que va a redundar en beneficio de un gran número de trabajadores
- la **empresa** ha procedido al **reconocimiento** de los irregulares periodos intermedios entre contratos, con el **pago salarial** y la **cotización correspondientes**

Es gratificante comprobar que fruto del buen **trabajo** de vigilancia en la contratación que han realizado los **Representantes Legales de los Trabajadores de REDECAMPO S.A (Comfia-CCOO)** y de la **denuncia** ante la Inspección de Trabajo, se ha conseguido una **mejora para los trabajadores**, no solo de dicha empresa, sino del sector de empresas de estudios de mercado.



Nuestras **NOTICIAS**

Sin dialogo, el conflicto es inevitable en TEAMLOG

Nos gustaría informaros, que el pasado día 13 de Abril a las 13:00 horas, desde CC.OO realizamos una acción de protesta concentrándonos en las instalaciones que Teamlog tiene en el Paseo de la Castellana (Madrid)

En primer lugar, queremos mostrar nuestra sorpresa por el escrito dirigido a todos los trabajadores por la Dirección de Teamlog. Lo que más nos ha llamado la atención es que, al menos, "no se oponen" a las medidas que hemos ejercido **LEGITIMAMENTE** en este conflicto. Menos mal que en este caso no tenían más remedio, teniendo en cuenta que, una vez mas, nos ampara la legislación vigente.



Desde **CC.OO.** no tenemos costumbre de embarcarnos en **conflictos por capricho**. Nuestra labor pasa por defender y mejorar las condiciones de los trabajadores, los cuales, no lo olvidemos, hacemos posible la viabilidad de empresas como Teamlog.

En **CC.OO.** **no vamos a tolerar ACTITUDES** como los de la Dirección de Teamlog para conseguir su objetivo final: acabar con quien le sienta a la mesa para distribuir equitativamente las subidas salariales o para mejorar sus condiciones laborales.

Aquí lo que existe es una clara y **continua PERSECUCIÓN** por parte de la **Dirección de Teamlog** hacia los miembros del comité que representa a los trabajadores de la compañía y que han elegido democráticamente, que se ha traducido en un primer expediente y sanción de 5 días de empleo y sueldo, y del amago de un segundo expediente.

Desde **CC.OO.** vamos a estar y estaremos siempre en frente de quien impida el libre desarrollo de la actividad sindical en Teamlog. **Llevaremos este conflicto hasta sus últimas consecuencias**, y cualquier responsabilidad en la pérdida de imagen

empresarial será imputable única y exclusivamente a quienes nos obligan a **UTILIZAR** medios de **acción sindical para defender un derecho fundamental**.

[Volver a la portada](#)

Anteriores Conectamos

contactar

Publicaciones TIC



[Volver a la portada](#)

Nuestras NOTICIAS

Acuerdo sobre política retributiva en TELENIUM

Después de varios meses de negociaciones, **el 18 de abril de 2007** los **Representantes Legales de los Trabajadores (R.L.T)** de **Telenium** firmaron con la Dirección de la Empresa un acuerdo de mínimos de revisiones salariales para el año 2007 que garantiza una subida del 2,7% sobre el salario bruto consolidado en nómina, y un 2,7% en un bono que no será consolidado para todos los trabajadores de Telenium con una antigüedad igual o superior a un año y nº meses /12 x 2,7% para trabajadores con una antigüedad inferior. Además los trabajadores que a fecha de 1 de marzo del 2007 tengan al menos tres años de permanencia en la empresa tendrán un bono de trescientos euros.

Este acuerdo demuestra algo que en las TIC empieza a ser la tónica habitual, en las empresas con representación de CCOO hay una **garantía de trabajo** y de resultados. En este caso **todos los delegados** electos son de **Comfia-CCOO**. No podemos olvidar a **Telenium**, que demuestra desde el primer momento que **apuesta por el dialogo** con la Representación Legal de los Trabajadores y por una **política retributiva justa**, algo que sin duda, redundara en la **motivación de la plantilla** y que seguramente evite que la rotación sea tan elevada como en otras empresas del sector.

Podéis consultar el texto íntegro del acuerdo [aquí](#)

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras **NOTICIAS**

BANCO POPULAR, Banco "sin pueblo"

El despotismo ilustrado o absolutismo ilustrado, es un concepto que se enmarcó dentro del siglo XVIII y que hacía referencia a los sistemas de gobierno del antiguo régimen Europeo. Se asocia con la frase "todo para el pueblo, pero sin el pueblo".

Parece irónico que un banco que se llama popular, se olvide del pueblo que gobierna, en este caso los trabajadores, y se sitúe en políticas que corresponden a otro siglo.

No deja de sorprender que un banco con dicho apellido, trate unilateralmente de saltarse la legalidad vigente e imponer sus voraces "necesidades" empresariales a un colectivo de trabajadores a los que subcontrata, con el fin de ahorrarse costes. Esto estaría cerca de lo que en términos jurídicos se llama cesión ilegal.

Este artículo no pretende ser una acusación, si no una advertencia de lo que se puede producir en el sector TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicaciones), a cargo de unos clientes, que por otro lado cada año se encargan de publicar a bombo y platillo sus beneficios y labores sociales.

Este tipo de políticas, empresariales y que no respetan en la menor medida, los convenios de banca, los de las empresas subcontratadas, el estatuto de los trabajadores y sobre todo los derechos de los trabajadores, son la gran amenaza que estamos y que sufriremos en el futuro.

No obstante, el mensaje no es desesperanzador, si no todo lo contrario. El problema que ha surgido con la imposición de horarios por parte de un cliente de las empresas englobadas dentro del marco del convenio de empresas consultoras y de servicios, por resumir el título, está en fase de resolución, o si la postura empresarial persiste, en fase de conflicto.

Esperemos, por el bien de todos, que estas situaciones irregulares se corrijan dado que, en caso contrario, nos veremos todos abocados a un punto en el que nadie ganara, y sobre todo, en el que la voracidad de las empresas se verá al menos confrontada por lo que ellos mismos refrendaron en acuerdos y que, a día de hoy, parecen no respetar.

Señores directivos, sean serios y dejen la frivolidad para otros escenarios, que en este ya estamos todos muy maduros. Como se indicaba al principio, hubo un tiempo que la forma de gobierno estaba tan alejada de la realidad que terminó fracasando. La pregunta es ¿por qué si tenían el poder?... es tan sencillo como algo que se denominó REVOLUCION FRANCESA!!!

[Volver a la portada](#)