



# conectamos



CCOO.ES  
COMFIA.NET  
AFILIA'T

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

Número 11 - juny 2007

## Editorial

### Fundació EUCIP Espanya

EUCIP es dirigeix tant als professionals de la informàtica com als professionals d'altres especialitats que desenvolupen el seu treball en l'àmbit dels serveis TIC...

[Article complet](#)

### Recomanem:

[Salut Laboral Nou espai web de ISTAS](#)

### Per a discapacitats

[Conveni entre Telefónica Mòviles i FEAPS](#)

## El RACÓ de la LLEI

### Mobilitat geogràfica

En l'anterior CONECTAMOS vam tractar la mobilitat funcional. No podem oblidar-nos d'una altra mobilitat, la geogràfica, regulada en l'Article 40 de l'Estatut dels Treballadors...

## D'INTERÈS als MITJANS

### Set de cada deu empreses espanyoles incompleixen la Llei d'Integració Sociolaboral de Discapacitats

Malgrat aquest baix compliment de la Llei, el 96% dels empresaris...

### L'empresa no pot suprimir un benefici o pagament habitual

Dos empleats van reclamar a la seva empresa...

### El Tribunal Suprem assesta un cop dur a la tàctica comercial de bancs i caixes

### Els sindicats preparen una ofensiva per pujar salaris

Els sindicats europeus van iniciar ahir a Sevilla una ofensiva per aconseguir una pujada general dels salaris...

## AFILIA'T

### Ofertes per a afiliats

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

## les nostres NOTÍCIES

### Acord de teler treball en SHS Polar

La Representació Legal dels Treballadors de SHS Polar...

[veure més](#)

### COMFIA-CCOO guanya i incrementa la seva representació en el grup EDS

CCOO ha guanat les eleccions sindicals celebrades en la empresa Electronic Data Systems, EDS Espanya...

[veure més](#)

### Una nova inspecció de treball en REDECAMPO

L'empresa REDECAMPO S.A per segona vegada en el transcurs de dos anys...

[veure més](#)

### Sense diàleg, el conflicte és inevitable en TEAMLOG

Ens agradaria informar-vos, que el passat dia 13 d'Abril a les 13:00 hores, des de CCOO vam realitzar una acció de protesta...

[veure més](#)

### Acord sobre política retributiva en TELENÍUM

Després de diversos mesos de negociacions, el 18 d'abril de 2007 els Representants Legals dels Treballadors(R.L.T.) de Telenium...

[veure més](#)

### BANCO POPULAR, Banc "sense poble"

El despotisme il·lustrat o absolutisme il·lustrat, és un concepte que es va emmarcar dins del segle XVIII i que feia referència als sistemes de govern de l'antic règim Europeu...

[veure més](#)

## Mobilitat Geogràfica

**En l'anterior CONECTAMOS vam tractar la mobilitat funcional. No podem oblidar-nos d'una altra mobilitat, la geogràfica, regulada en l'Article 40 de l'Estatut dels Treballadors:**

1. El trasllat de treballadors que no hagin estat contractats específicament per prestar serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants en un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigeixi canvis de residència requereix l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que el justifiquin, o bé de contractacions referides a l'activitat empresarial.

S'entén que concorren les causes a què es refereix aquest article si l'adopció de les mesures proposades contribueix a millorar la situació de l'empresa a través d'una organització més adequada dels recursos que afavoreixi la seva posició competitiva en el mercat o una resposta més bona a les exigències de la demanda.

L'empresari ha de notificar la decisió de trasllat al treballador i també als seus representants legals amb una antelació mínima de 30 dies a comptar de la data de la seva efectivitat.

Un cop notificada la decisió de trasllat, el treballador té dret a optar entre el trasllat i percebre una compensació per despeses, o l'extinció del seu contracte, i percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei; els períodes de temps inferiors a 1 any s'han de prorratejar per mesos, i amb un màxim de 12 mensualitats. La compensació a què es refereix el primer supòsit comprèn tant les despeses pròpies com les dels familiars a càrrec seu, en els termes que acordin les parts, i mai no pot ser inferior als límits mínims que estableixin els convenis col·lectius.

Sens perjudici de l'obligació de fer el trasllat en el termini d'incorporació esmentat, el treballador que no hagi optat per l'extinció del seu contracte i no estigui d'acord amb la decisió empresarial, la pot impugnar davant la jurisdicció competent. La sentència ha de declarar si el trasllat és justificat o injustificat i, en aquest últim cas, ha de reconèixer el dret del treballador a ser reincorporat al centre de treball d'origen.

Si, amb l'objectiu d'eludir les previsions que conté l'apartat següent d'aquest article, l'empresa fa trasllats en períodes successius de 90 dies en nombre inferior als llindars que s'assenyalen sense que concorrin causes noves que justifiquin aquesta actuació, aquests nous trasllats s'han de considerar fets en frau de llei i s'han de declarar nuls i sense efecte.

2. El trasllat a què es refereix l'apartat anterior ha d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una durada que no sigui inferior a 15 dies si afecta tot el centre de treball, i sempre que aquest ocupi més de 5 treballadors, o si, encara que no afecti tot el centre de treball, en un període de 90 dies compregui un nombre de treballadors d'almenys:

- a) 10 treballadors, en les empreses que ocupen menys de 100 treballadors.
- b) El 10% del nombre de treballadors de l'empresa, en les que ocupen entre 100 i 300 treballadors.
- c) 30 treballadors en les empreses que ocupen 300 treballadors o més.

Aquest període de consultes ha de tractar les causes que han motivat la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, i també sobre les mesures necessàries per atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats.

L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts després de concloure'l s'han de notificar a l'autoritat laboral. Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, per tal d'aconseguir un acord.

Aquest acord requereix la conformitat de la majoria dels membres del comitè o dels comitès d'empresa, dels delegats de personal, si escau, o de les representacions sindicals, si n'hi ha, que, en conjunt, representin la majoria d'aquells.

Després de la finalització del període de consultes, l'empresari ha de notificar als treballadors la seva decisió sobre el trasllat, que s'ha de regir amb caràcter general pel que disposa l'apartat 1 d'aquest article.

No obstant el que assenyala el paràgraf anterior, l'autoritat laboral, a la vista de les posicions de les parts i sempre que les conseqüències econòmiques o socials de la mesura així ho justifiquin, pot ordenar l'ampliació del termini d'incorporació a què es refereix l'apartat 1 d'aquest article i la paralització consegüent de l'efectivitat del trasllat per un període de temps que en cap cas no pot ser superior a 6 mesos.

Contra les decisions a què es refereix aquest apartat es pot reclamar en conflicte col·lectiu, sens perjudici de l'acció individual que preveu l'apartat 1 d'aquest article. La interposició del conflicte paralitzarà la tramitació de les accions individuals iniciada fins que es resolgui.

L'acord amb els representants legals dels treballadors en el període de consultes s'entén sens perjudici del dret dels treballadors afectats a l'exercici de l'opció que preveu el quart paràgraf de l'apartat 1 d'aquest article.

**3.** Si per trasllat un dels cònjuges canvia de residència, l'altre, si és treballador de la mateixa empresa, té dret a ser traslladat a la mateixa localitat si hi ha un lloc de treball.

**3 bis.** (Afegit per la Llei Orgànica 1/2004, de 28 Desembre). La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball a la localitat on venia prestant els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En tals supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en l'esmentat moment o les que es poguessin produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora.

Acabat aquest període, la treballadora podrà optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

**4.** Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, l'empresa pot fer desplaçaments temporals dels seus treballadors que exigeixin que aquests resideixin en poblacions diferents de la del seu domicili habitual, pagant-los, a més dels salaris, les despeses de viatge i les dietes.

S'ha d'informar el treballador del desplaçament amb una antelació suficient a la data en què sigui efectiu, que no pot ser inferior a 5 dies feiners en el cas de desplaçaments d'una durada superior a 3 mesos; en aquest últim supòsit, el treballador té dret a un permís de 4 dies feiners en el seu domicili d'origen per cada 3 mesos de desplaçament, sense computar com a tals els de viatge, les despeses del qual són a càrrec de l'empresari.

Contra l'ordre de desplaçament, i sens perjudici que s'executi, el treballador hi pot recórrer en els mateixos termes que preveu l'apartat 1 d'aquest article per als trasllats. Els desplaçaments que en un període de 3 anys excedeixin els 12 mesos tenen, amb caràcter general, el tractament que preveu aquesta Llei per als trasllats.

5. Els representants legals dels treballadors tenen prioritat de permanència en els llocs de treball a què es refereix aquest article.

[Tornar a portada](#)

Anteriors Conectamos

contactar

Publicacions TIC



## D'INTERÈS als MITJANS

### Set de cada deu empreses espanyoles incompleixen la Llei d'Integració Sociolaboral de Discapacitats

**Malgrat aquest baix compliment de la Llei, el 96% dels empresaris assegura conèixer l'existència d'aquesta normativa d'integració laboral**

Set de cada deu empreses espanyoles incompleixen la Llei d'Integració Sociolaboral dels Minusvàlids (LISMI), segons un estudi fet públic avui a Barcelona en la II edició de l'Observatori Fundació Grup SIFU sobre integració laboral en l'empresa.

Malgrat aquest baix compliment de la Llei, el 96% dels empresaris assegura conèixer l'existència d'aquesta normativa d'integració laboral de les persones amb discapacitat, segons l'anàlisi.

La gran majoria dels empresaris espanyols --el 96%-- coneix l'existència de la llei, però només el 32% compleix amb aquesta normativa, segons les dades facilitades en aquesta edició de l'Observatori Fundació Grup SIFU.

El treball, es va realitzar amb l'objectiu d'avaluar la situació actual en el que es refereix a l'accés al mercat laboral de les persones amb discapacitat. L'estudi es va elaborar durant l'últim trimestre de l'any 2006 sobre una mostra de 400 empreses amb una plantilla superior als 50 treballadors.

La normativa estableix que les empreses públiques i privades, amb una plantilla igual o superior als 50 treballadors estan obligades a reservar el 2% de les places per a persones amb discapacitat. Existeixen també una sèrie de mesures alternatives al compliment de la normativa, recollides en el Reial decret 27/2000 de 14 de gener.

Si es compara el percentatge d'incompliment de la Llei amb els resultats obtinguts en la primera edició de l'Observatori Fundació Grup SIFU, publicat l'any passat, es pot apreciar una lleugera millora. En 2005, vuit de cada 10 empresaris reconeixia no complir amb la LISMI, mentre que en 2006 la xifra baixa fins a prop de set de cada 10. (68%).

Entre les conclusions del treball destaca també que el 60,4% dels empresaris consultats assegura no contractar persones amb discapacitat perquè consideren que no compleixen el perfil requerit. Una altra de les raons majoritàries per justificar la no contractació de persones agrupades en aquest col·lectiu és la dificultat per trobar aquest personal, la incompatibilitat del lloc de treball amb la discapacitat o la falta d'informació.

Així mateix, el compliment és més elevat entre les empreses públiques --en un 44%-- que entre les privades, --en un 31%--. Quant als treballs desenvolupats serien per aquest ordre; operaris --63%--, administratius --49%--, tècnics --22%--, professionals (13%), càrrecs intermedis (5%) i comandaments superiors (2%).



[Anteriors Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicacions TIC](#)



## D'INTERÈS als MITJANS

### L'empresa no pot suprimir un benefici o pagament habitual

**Dos empleats van reclamar a la seva empresa un pagament que percebien en les seves nòmines de manera constant durant molts anys. La companyia va establir un sistema nou de còmput de dietes i despeses no acceptat pels treballadors, que va originar la controvèrsia. El tribunal dona la raó als demandants**

Dos empleats presenten una demanda enfront de l'empresa en la qual treballen perquè des de l'inici del seu contracte percebien una quantitat fixa mensualment en concepte de dietes i despeses per compensar la despesa generada per l'ús del seu vehicle, sense haver d'aportar cap tipus de justificant.

La companyia va enviar una carta als seus assalariats indicant que des d'aquest moment eliminava la quantitat fixa, havent cada treballador de justificar les seves despeses amb factures i altres comprovants. Davant el canvi, dos d'ells presenta una demanda, en la que sol·liciten que s'inclouï la quantitat com salarial i que no es modifiqui el pagament perquè, assenyalen, es tracta d'"una condició més beneficiosa".

El tribunal assenyalava que les quantitats eren fixes, periòdiques i duradores, abonades per l'empresa sense exigir justificació de despeses, però en atenció als mateixos, el que exclouïa la seva naturalesa salarial.

Sobre si es tracta d'"una condició més beneficiosa", argumenta que en elles subjau l'existència d'una voluntat empresarial d'atorgar un benefici per damunt de les exigències legals o convencionals reguladores de la matèria. Una condició que perviu fins que les parts no arribin a un altre acord o es produeixi la seva neutralització per una norma posterior, legal o pactada, que alteri la situació anterior amb algun benefici o utilitat semblant.

Fora de perill de supòsits especials, les condicions laborals que tenen el seu origen en una concessió unilateral i voluntària de l'ocupador s'incorporen, per l'habitualitat, regularitat i persistència del gaudir-les en el temps, al nexa contractual; de manera que aquella no pot ser suprimida o reduïda unilateralment per part de l'empresari.

Perquè pugui sostenir-se l'existència d'una condició més beneficiosa cal que aquesta s'hagi adquirit i gaudit en virtut de la consolidació del benefici que es reclama, per obra d'una voluntat inequívoca de la seva concessió. De manera que l'avantatge que es concedeix s'hagi incorporat al contracte en virtut d'un acte de voluntat, reconeixent un dret, i es provi la voluntat empresarial d'atribuir als seus treballadors un avantatge o un benefici social que supera als establerts a les fonts legals o convencionals.

### Resolució

És la incorporació al contracte d'aquest benefici el que impedeix extreure-ho per decisió unilateral de l'empresari. En aquest cas, el magistrat va concloure que l'empresa no podia modificar el sistema establert anteriorment perquè, efectivament, constituïa una condició més beneficiosa.





## D'INTERÈS als MITJANS

### El Tribunal Suprem assesta un cop dur a la tàctica comercial de bancs i caixes

**El Tribunal Suprem acaba d'assestar un cop dur a l'actual estratègia de bancs i caixes d'ampliar els seus horaris i modificar les seves polítiques comercials, per adaptar-se millor als hàbits dels consumidors**

En una recent sentència, a la qual ha tingut accés EXPANSION, el Tribunal estableix que no són vàlides les decisions unilaterals de l'empresa o els pactes individuals amb els treballadors que "per la seva transcendència, importància i significat suposin" la modificació del conveni col·lectiu, "defugint i evitant la intervenció dels representants dels treballadors".

Aquestes matèries laborals d'especial importància que no poden modificar-se de manera unilateral per l'empresari o mitjançant pacte individual amb l'empleat són les que, segons l'Estatut dels Treballadors, estan dins de la negociació col·lectiva i, més específicament, les que, entre d'altres, es refereixen a la jornada de treball, l'horari, els torns o els sistemes de remuneració.

Així resol el Tribunal Suprem el conflicte judicial mantingut des d'agost de 2002 per Caja Madrid i l'Associació de Quadres, que és un dels sindicats del grup financer. Llavors, l'entitat financera va posar en marxa un servei específic d'atenció als comerços a la Comunitat de Madrid amb la finalitat de captar negocis per a la xarxa de sucursals.

Per tal fi, i mentre negociava amb els sindicats, Caja Madrid va oferir determinades condicions laborals als agents comercials. Entre elles, la modificació de l'horari laboral, passant d'una jornada contínua, de vuit a quinze hores, de dilluns a divendres, llevat dels dijous, a una jornada partida: de 9,00 a 15,00 hores, i de 17,00 a 18,45, de dilluns a dijous, i de 9.00 a 15,00 hores, divendres.

Divuit agents comercials van acceptar la proposta de manera voluntària. No obstant això, la mesura va ser recorreguda per l'Associació de Quadres, iniciant un llarg conflicte judicial. Fins i tot, es dona la peculiar circumstància que, en el primer recorregut del litigi, el Tribunal Constitucional va desautoritzar al Tribunal Superior de Justícia de Madrid i al propi Tribunal Suprem, que donaven la raó a Caja Madrid.

Per aquest motiu, el conflicte va iniciar un segon recorregut judicial en el que les dues primeres instàncies van acatar la sentència del Tribunal Constitucional i, en conseqüència, van acabar donant la raó a l'Associació de Quadres de l'entitat financera.

Els principals arguments del Tribunal Suprem en contra de Caja Madrid són els següents: la modificació de condicions laborals substancials, com, entre d'altres, la jornada, l'horari, la remuneració o el sistema de treball, recollides en els convenis col·lectius normatius [recolzats per la majoria dels treballadors i publicats en el Butlletí Oficial de l'Estat] "només podrà produir-se per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors", segons es recull a l'article 41.2 de l'Estatut dels Treballadors.

Amb el principi que l'empresa ha de comptar amb l'acord dels sindicats per modificar les condicions substancials del conveni, el contrari, i més important, és incomplir la Constitució. En els seus articles 28 i 37, la Carta Magna reconeix, respectivament, els drets a la llibertat sindical i a la negociació col·lectiva.

En conseqüència, amb la decisió de l'empresa "s'ha ocasionat un menyscabament institucional del sindicat, en el seu dret a participar en la regulació de les condicions de treball, així com en la seva modificació (...) i s'ha perjudicat l'eficàcia vinculant del conveni".

M.VALVERDE  
Expansión

[Tornar a portada](#)

**Anteriors Conectamos**

**contactar**

**Publicacions TIC**



## D'INTERÈS als MITJANS

### Els sindicats preparen una ofensiva per pujar salaris

**Els sindicats europeus van iniciar ahir a Sevilla una ofensiva per aconseguir una pujada general dels salaris. Reclamen noves polítiques com serveis públics comuns i es van conjurar per multiplicar els seus afiliats**

En el seu congrés anual, inaugurat ahir a Sevilla, la Confederació Europea de Sindicats (CES) va canviar la seva actual estratègia defensiva i va anunciar que els sindicats es disposen a 'passar a l'ofensiva' amb reivindicacions com una pujada general dels salaris. Segons el secretari general de la CES, John Monks, 'necessitem llocs de treball decents i un poder adquisitiu satisfactori que ajudi a reactivar l'economia', pel que va demanar al Banc Central Europeu 'més flexibilitat i un major enfocament cap a l'ocupació'. Al seu judici, els augments de productivitat i el creixement econòmic permeten aquests avenços salarials. D'aquesta forma repliquen a les declaracions que va realitzar la setmana passada Trichet demanant moderació salarial. Avui, el president del BCE se seurrà en una taula rodona amb els líders sindicals europeus precisament per parlar de pujades salarials.

A més de les reivindicacions salarials, la CES va admetre a Sevilla que el suport dels treballadors als sindicats ha caigut a mínims històrics, un 20% en una dècada, i va aprovar un pla que obligarà a cada organització nacional a incrementar els seus militants amb programes d'acció revisables cada dos anys. Els nous suports es recolliran entre els immigrants, les pimes, els joves i els nous sectors d'activitat i els serveis.

Amb aquesta nova força considerada 'vital', la CES espera reactivar el diàleg social i frenar les polítiques seguides per la Comissió en els últims anys, quan 'el progrés social no ha seguit el ritme del desenvolupament del mercat únic'. Monks va acusar a la Comissió Europea de primar el desenvolupament econòmic en detriment de polítiques socials o mediambientals, i va exigir la recuperació d'aquest equilibri i 'la redefinició urgent de l'agenda de Lisboa'.

#### Recollida de signatures

També defensa la CES uns 'serveis socials mínims' en tota la UE. Reclama per a això una regulació sobre aquesta matèria a la qual de moment es nega la Comissió i que la confederació de sindicats intenta desbloquejar amb una campanya de signatures.

Un altre dels punts de debat al congrés de la CES, que se celebra fins al dijous, és la mà d'obra immigrant, 'que no pot entendre's com treballadors de segona a la UE'.

El tancament de Delphi va estar present en tots els discursos d'obertura del congrés que aprovarà una resolució de suport, segons va avançar Cándido Méndez, líder d'UGT i president de torn de la CES.

Per la seva banda, Manuel Chaves, també va al·ludir a aquesta crisi i va reivindicar a creació d'un espai europeu més homogeni de drets. Va apuntar la 'urgència' que s'avanci en l'harmonització fiscal amb l'objectiu d'evitar les deslocalitzacions i perquè 'les diferències laborals no puguin ser utilitzades com element de competitivitat'.

#### Barroso defensa reformar el model sense desvirtuar-lo

El president de la Comissió Europea, Juan Manuel Durão Barroso, va advertir ahir davant el congrés dels sindicats europeus que 'els models socials de la societat

industrial han de ser adaptats a la globalització', encara que va matisar que la intenció de la Comissió 'no és desmantellar sinó modernitzar l'Estat de benestar europeu'. Per a Barroso, 'no podem oposar-nos a les reformes', que segons les seves paraules seran 'a l'europea i persegueixen un model que doni seguretat i també flexibilitat'.

Es tracta, va aclarir, del concepte de '[flexiseguretat]' que tan bons resultats ha donat als països escandinaus. Barroso va proposar reforçar la formació dels treballadors i va minimitzar l'impacte de les deslocalitzacions. La majoria, va dir, es deuen a reestructuracions internes de les empreses.

ROSA CORONILLA  
Cinco Días 22/05/2007

[Tornar a portada](#)

Anteriors Conectamos

contactar

Publicacions TIC

## EDITORIAL

### Fundació EUCIP Espanya

El passat 24 de Novembre de 2006, **Comfia-CC.OO.** juntament amb **A.T.I.** (Associació de Tècnics Informàtics) i **Elogos** (consultora formativa), van constituir la **fundació EUCIP** (European Certification of Informatics Professionals).



El principal **objectiu** de Comfia-CC.OO. és **promoure la professionalitat** dins del **sector** de les **TIC** (Tecnologies de la Informació i la Comunicació), utilitzant com eina base la formació enllaçada amb les certificacions professionals, de tal forma que es pugui contribuir a compensar la falta de professionals de les TIC ben formats a Europa.

Un altre dels propòsits de Comfia-CC.OO. és definir un estàndard pan-europeu orientat a l'ocupació de professionals informàtics, amb una formació contínua que millori la competència dels professionals de les TIC.

Les **bases** per obtenir una certificació EUCIP s'agrupen en tres conjunts:

- Els necessaris per aprovar el **Core** (Coneixement mínim a convalidar): 18 temes agrupats en tres punts: **planificar, construir i operar**.

- Els precisos per obtenir la certificació d'Administrador TIC: 5 temes que s'agrupen de la següent manera: Hardware, Sistemes operatius, Lan i serveis de xarxa, ús expert de xarxa i finalment seguretat IT.

- I finalment els **perfils electius**. Aquests es corresponen als diferents llocs de treballs de IT: directius, consultors, dissenyadors de software, especialistes en suport de serveis etc.

Aquesta certificació permet als professionals documentar, confirmar, homologar i acreditar davant empreses i institucions els seus coneixements, competències i experiència en el desenvolupament de funcions TIC i en els corresponents llocs de treball TIC desenvolupats.

El principal avantatge que ofereix la **certificació EUCIP** sobre altres certificacions TIC és tant el seu **caràcter internacional** com la seva independència de qualsevol empresa.

Els posseïdors de la certificació EUCIP tenen la garantia que els coneixements adquirits amb EUCIP, i recolzats per les organitzacions professionals europees de major prestigi, s'accepten i valoren per totes les entitats usuàries de les TIC, incloent: corporacions, governs i organitzacions públiques.

La creació de la Fundació EUCIP ve a reforçar el **compromís de Comfia-CC.OO.** **amb la formació**, contribuint al desenvolupament professional dels treballadors del sector i garantint la bona marxa laboral del mateix.

Si desitges més informació sobre **EUCIP**, fes click [aquí](#)

[Tornar a portada](#)

Anteriors Conectamos

contactar

Publicacions TIC



## RECOMANEM

### Salut Laboral: Nou espai web de ISTAS

**El nou espai web pretén millorar de manera substancial l'ergonomia de la seva utilització, la navegació pel seu interior i la informació que conté**

Recentment hem presentat el nou espai web de ISTAS (Institut Sindical de Treball, Ambient i Salut) i el butlletí electrònic. Coincideix amb el desè aniversari de la creació del nostre Institut i una de les millors formes de celebrar-ho és millorant tots els instruments de comunicació i informació amb els quals ens relacionem amb els treballadors, amb els sindicats i amb la societat.

L'espai web de ISTAS és la nostra finestra al món, el lloc des d'on difonem informació i documentació tècnica-científica per recolzar l'activitat del sindicat, dels treballadors i molt especialment dels milers de delegats i delegades de prevenció, de medi ambient i de personal que protagonitzen una bona part de l'acció en matèria de salut laboral i medi ambient que es realitza en les empreses.

D'aquí el nostre esforç per fer-ho pensant sempre en els destinataris preferents: els delegats i delegades, els sindicalistes, sense que això signifiqui que no pensem també en altres usuaris, com ara els professionals de la prevenció i del medi ambient. Intentem utilitzar el llenguatge més assequible i comprensible sense per això perdre el rigor que un Institut com el nostre deu intentar mantenir sempre. Perquè la nostra prioritat són els treballadors i les organitzacions que els representen, els sindicats, i clar, per a nosaltres, Comissions Obreres (CC.OO.)

El nou espai web pretén millorar de manera substancial l'ergonomia de la seva utilització, la navegació pel seu interior i la informació que conté. Adaptant-se totalment a la lògica actual del mitjà web i aprofitant-lo al màxim. Això és, difonent tota la informació lliurement, sense temor que altres la facin seva. Al contrari, sentint-nos molt satisfets que qualsevol persona, institució sense ànim de lucre, organització social o sindical, d'aquí o d'allà, nacional o estrangera la utilitzi al màxim. Per això hem estat pioners a penjar directament els documents en format .pdf quan això ha estat possible. Per això estan, per això estem.

Per accedir a l'espai web del ISTAS, fes click [aquí](#)



[Tornar a portada](#)

## RECOMANEM

### Conveni entre Telefónica Móviles i FEAPS

Telefónica Móviles Espanya ha subscrit un conveni amb la Confederació Espanyola d'Organitzacions a favor de les Persones amb Discapacitat intel·lectual (FEAPS) per llançar un paquet específic destinat a les persones amb discapacitat, sota la modalitat de contracte i amb una durada fins al 30 de Juny, que consisteix a contractar un "moviStar fàcil" - Nokia 6103 - al preu de 25 € i amb un descompte en la factura fins a del 50 per cent, amb un límit de 30 €.

Telefónica és la primera operadora que dona un tracte "especial" a aquest col·lectiu, en el que s'estima existeixen 300.000 persones a nivell nacional.

Podeu trobar més informació [aquí](#)

[Tornar a portada](#)





[Tornar a portada](#)

## les nostres NOTÍCIES

### Acord de teletreball en SHS Polar

**La Representació Legal dels Treballadors de SHS Polar, empresa de serveis informàtics i consultoria, amb amplia representació de COMFIA-CCOO, ha signat amb la direcció un acord que regula el teletreball per als 400 treballadors del territori nacional**

L'acord permet realitzar teletreball als treballadors que així el desitgin, podent ser de forma total, es a dir tots els dies, o parcial, assistint a l'oficina algun dia.

La modalitat de teletreball es realitza des de casa, proporcionant l'empresa l'equipament informàtic i el software necessari, així com el manteniment tècnic. Tant mateix l'empresa col·labora en el cost de la línia ADSL i del telèfon, si és necessària.

Les dietes per dinar es mantenen en el cas dels treballadors que han optat pel teletreball, de la mateixa manera que la resta dels drets col·lectius, com formació, acords, etc.

L'acord suposa un gran avanç en la matèria pel sector de les TIC, un dels sectors més propicis pel desenvolupament del teletreball, on no obstant les empreses no s'animen a oferir-lo als treballadors de forma general i regulada.

Podeu consultar el text íntegre de l'acord [aquí](#)

[Tornar a portada](#)

les nostres **NOTÍCIES**

## COMFIA-CCOO guanya i incrementa la seva representació en el grup EDS

**CCOO ha guanat les eleccions sindicals celebrades en la empresa Electronic Data Systems, EDS Espanya**

L'**11 de maig** es van celebrar les eleccions sindicals al centre de treball de **EDS** en Ausias March de **Barcelona** en les que **COMFIA-CCOO** ha guanyat i incrementat la seva representació sindical, obtenint **11 dels 17 representants** escollits, un **64 %**, (en les anteriors eleccions tenia 9 representants, 53%) i la UGT 6 representants (en les anteriors eleccions tènia 8).

El **28 de maig** van tenir lloc les eleccions sindicals al centre de treball de **EDS a Saragossa**. En elles van participar 226 treballadors, d'un total de 355, que van dipositar la seva confiança en CCOO que ha obtingut **8 representants** (un més que en els anteriors comicis del 2003). UGT ha obtingut 5 representants (un menys que en les anteriors eleccions).

A més en **GPA (València)**, pertanyent al **grup EDS**, on fa 4 anys COMFIA-CCOO va obtenir 2 representants i UGT , 9, s'ha aconseguit amb gran esforç i bon treball guanyar les eleccions sindicals per **8 representants de COMFIA-CCOO**, enfront de 5 d'UGT.

En el següent gràfic es mostren les dades de representació en els centres d'EDS i les empreses del grup.

Centre	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			
<b>TOTAL</b>		<b>51</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>74</b>
	<b>%</b>	<b>68,92%</b>	<b>28,38%</b>	<b>2,70%</b>	<b>0,00%</b>	
EDS Omega	Zaragoza	9				
GPA	Valencia	8	5			
Rol 20	Barcelona					
<b>TOTAL</b>		<b>17</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22</b>
		<b>77,27%</b>	<b>22,73%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>96</b>
		<b>70,83%</b>	<b>27,08%</b>	<b>2,08%</b>	<b>0,00%</b>	



## Una nova inspecció de treball en REDECAMPO

**L'empresa REDECAMPO S.A per segona vegada en el transcurs de dos anys, ha hagut de ser investigada en funció de la seva gran profusió de contractes temporals**

En **Juliol de 2005** va tenir lloc la primera de les visites de la **Inspecció** de treball que va detectar entre d'altres **irregularitats**:

- Nombrosos **contractes a temps parcial** però **sense determinar l'horari**.
- **Períodes de prova superiors** als establert per a les categories contractades.
- **Contractes d'obra** amb clàusules clarament **irregulats**, amb falta de determinació de l'objecte de l'obra.
- Divuit **retards en alta** a la **Seguretat Social** per errors burocràtics de l'empresa.
- Realització **d'hores extraordinàries** per contractats a temps parcial, que està prohibit.
- Determinats **treballadors no** eren **cotitzats** tot el mes, tema es resolde per requeriment de la Inspecció.

En aquest cas, es va aixecar una **acta d'infracció a l'empresa**, la qual es va comprometre llavors a regularitzar aquestes situacions i entre d'altres mesures va **convertir a un total de 70 treballadors a indefinits**.

Gairebé **dos anys després**, s'ha produït una **nova** visita de la **Inspecció** a l'empresa. Culminades les actuacions, que s'han prolongat diversos mesos, en relació amb la contractació temporal en REDECAMPO S.A s'ha **constatat** el següent:

- S'han trobat nombrosos **contractes temporals** que no reuneixen les condicions legals per a això.
- S'ha observat a més que són repetits els contractes d'aquest tipus que l'empresa aplica a cada treballador.
- En funció de tot això i per requeriment de l'inspector, l'empresa ha procedit a **convertir** els contractes de **97** dels seus **treballadors** com **fixos discontinus**.
- L'empresa ha informat a més que la patronal d'aquest sector ha acceptat l'aplicació del contracte fix discontinu en lloc del d'obra o servei en el Conveni Col·lectiu del sector, el que va a redundar en benefici d'un gran nombre de treballadors.
- **L'empresa** ha procedit al **reconeixement** dels irregulars períodes intermedis entre contractes, amb el **pagament salarial** i la **cotització corresponents**

És gratificant comprovar que fruit del bon **treball** de vigilància en la contractació que han realitzat els **Representants Legals dels Treballadors de REDECAMPO S.A (Comfia-CCOO)** i de la **denúncia** davant la Inspecció de Treball, s'ha aconseguit una **millora per als treballadors**, no només de l'esmentada empresa, sinó del sector d'empreses d'estudis de mercat.



## Sense diàleg, el conflicte és inevitable en TEAMLOG

**Ens agradaria informar-vos, que el passat dia 13 d'Abril a les 13:00 hores, des de CC.OO. vam realitzar una acció de protesta concentrant-nos en les instal·lacions que Teamlog té al Passeig de la Castellana (Madrid)**

En primer lloc, volem mostrar la nostra sorpresa per l'escrit dirigit a tots els treballadors de Teamlog per part de la seva Direcció. El que més ens ha cridat l'atenció és que, almenys, "no s'oposen" a les mesures que hem exercit **LEGÍTIMAMENT** en aquest conflicte. Encara sort que en aquest cas no tenien més remei, tenint en compte que, una vegada més, ens empara la legislació vigent



Des de **CC.OO.** no tenim costum d'embarcar-nos en **conflictes per caprici**. La nostra tasca passa per defensar i millorar les condicions dels treballadors, els quals, no ho oblidem, fem possible la viabilitat d'empreses com Teamlog.

CC.OO. **no tolera ACTITUDS** com la de la Direcció de Teamlog per aconseguir el seu objectiu final: acabar amb qui s'asseu a la mesa per distribuir equitativament les pujades salarials o per millorar les seves condicions laborals.

Aquí el que existeix és una clara i **continua PERSECUCIÓ** per part de la **Direcció de Teamlog** cap als membres del comitè que representen als treballadors de la companyia i que han escollit democràticament, que s'ha traduït en un primer expedient i una sanció de 5 dies d'ocupació i sou, i del conat d'un segon expedient.

**CC.OO.** estarà sempre davant de qui impedeixi el lliure desenvolupament de l'activitat sindical en Teamlog. **Portarem aquest conflicte fins a les seves últimes conseqüències**, i qualsevol responsabilitat en la pèrdua d'imatge empresarial serà imputable única i exclusivament als qui ens obliguen a **UTILITZAR** mitjans **d'acció sindical per defensar un dret fonamental**.

[Tornar a portada](#)

**Anteriors Conectamos**

**contactar**

**Publicacions TIC**



[Tornar a portada](#)

## les nostres NOTÍCIES

### Acord sobre política retributiva en TELENÍUM

Després de diversos mesos de negociacions, el **18 d'abril** de 2007 els **Representants Legals dels Treballadors (R.L.T.) de Telenium** van signar amb la Direcció de l'Empresa un acord de mínims de revisions salarials per a l'any 2007 que garanteix una pujada del 2,7% sobre el salari brut consolidat en nòmina, i un 2,7% en un bonus, que no serà consolidat, per a tots els treballadors de Telenium amb una antiguitat igual o superior a un any i  $(n^{\circ} \text{ de mesos}/12) \times 2,7\%$  per treballadors amb una antiguitat inferior. A més els treballadors que a data d'1 de març del 2007 tinguin almenys tres anys de permanència en l'empresa tindran un bonus de tres-cents euros.

Aquest acord demostra alguna cosa que en les TIC comença a ser la tònica habitual, en les empreses amb representació de CCOO hi ha una **garantia de treball** i de resultats. En aquest cas tots els delegats electes són de CCOO. No podem oblidar a **Telenium**, que demostra des del primer moment que **aposta pel diàleg** amb la Representació Legal dels Treballadors i per una **política retributiva justa**, alguna cosa que sens dubte, redundarà en la **motivació de la plantilla** i que segurament eviti que la rotació sigui tan elevada com en altres empreses del sector.

Podeu consultar el text íntegre de l'acord [aquí](#)

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

## les nostres NOTÍCIES

### BANCO POPULAR, Banc "sense poble"

**El despotisme il·lustrat o absolutisme il·lustrat, és un concepte que es va emmarcar dins del segle XVIII i que feia referència als sistemes de govern de l'antic règim Europeu. S'associa amb la frase "tot per al poble, però sense el poble".**

Sembla irònic que un banc que s'anomena popular, s'oblidi del poble que governa, en aquest cas els treballadors, i se situï en polítiques que corresponen a un altre segle.

No deixa de sorprendre que un banc amb l'esmentat cognom, tracti unilateralment de saltar-se la legalitat vigent i imposar la seva voraç "necessitat" empresarial a un col·lectiu de treballadors als quals subcontracta, amb la finalitat d'estalviar-se costos. Això estaria prop del que en termes jurídics s'anomena cessió il·legal.

Aquest article no pretén ser una acusació, si no una advertència del que es pot produir en el sector TIC (Tecnologies de la Informació i la Comunicacions), a càrrec d'uns clients, que d'altra banda cada any s'encarreguen de publicar a "bombo y platillo" els seus beneficis i tasques socials.

Aquest tipus de polítiques, empresarials i que no respecten en el menor mesura, els convenis de banca, els de les empreses subcontractades, l'estatut dels treballadors i sobretot els drets dels treballadors, són la gran amenaça que estem i que patirem en el futur.

No obstant això, el missatge no és desesperançador, si no tot al contrari. El problema que ha sorgit amb la imposició d'horaris per part d'un client de les empreses englobades dins del marc del conveni d'empreses consultores i de serveis, per resumir el títol, està en fase de resolució o, si la postura empresarial persisteix, en fase de conflicte.

Esperem, pel bé de tots, que aquestes situacions irregulars es corregeixin atès que, en cas contrari, ens veurem tots abocats a un punt en el qual ningú guanyarà i, sobretot, en el qual la voracitat de les empreses es veurà almenys confrontada pels mateixos acords que van ratificar i que, a dia d'avui, semblen no respectar.

Senyors directius, siguin seriosos i deixin la frivolidat per a altres escenaris, que en aquest ja estem tots molt madurs. Com s'indicava al principi, va haver un temps que la forma de govern estava tan allunyada de la realitat que acabo fracassant. La pregunta és : per què si tenien el poder?... Tan senzill com alguna cosa que es va denominar REVOLUCIÓ FRANCESA!!!

[Tornar a portada](#)