



# conectamos



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

CCOO.ES  
COMFIA.NET  
AFILIATE

Número 12 - septiembre 2007

## Editorial

### Seguimos sin Convenio: la patronal no se mueve

Desde la Agrupación TIC de Comfia-CC.OO estamos distribuyendo una nota informativa sobre la negociación del XVI Convenio de Consultoría... [Artículo completo](#)

### Recomendamos

[Faltan informáticos](#)

### Para discapacitados

[Campaña para la igualdad de oportunidades](#)

## el RINCON de la LEY

### [Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo](#)

La modificación de las condiciones de trabajo (individuales o colectivas), constituye una alteración objetiva del contrato de trabajo que se puede producir por tres causas...

## de INTERÉS en los MEDIOS

### [Las indemnizaciones por despido laboral no tienen que declararse a Hacienda](#)

Las cuantías exentas varían en función de la causa del cese laboral...

### [La importancia de la motivación laboral](#)

El capital humano es uno de los principales elementos de las empresas...

### [España 'suspende' en conciliación de vida laboral y familiar, según un estudio](#)

### [Los mejores se me van, ¿cómo los retengo?](#)

Muchas empresas dedican más esfuerzo a nuevos fichajes que a promocionar a la gente de casa sin reparar en el alto coste que supone...

## AFILIATE

### [Ofertas para afiliados](#)

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

## Nuestras NOTICIAS

### **Acuerdo para un plan de igualdad en Rural Servicios Informáticos, S.C**

El pasado día 28 la RLT y la Sección Sindical de CC.OO. de Rural Servicios Informáticos, S.C., sellaron con la Dirección de la empresa sendos acuerdos... [ver más](#)

### **CCOO gana las elecciones sindicales en SOGETI Madrid**

El pasado día 26 de Julio, se celebraron las elecciones para el Comité de Empresa de Sogeti en el centro de Madrid... [ver más](#)

### **Avances en la problemática del BANCO POPULAR**

En el anterior CONECTAMOS publicamos la problemática surgida en el Banco Popular, donde se imponía un horario que no respetaba la normativa vigente, produciendo un claro perjuicio a los trabajadores y trabajadoras... [ver más](#)

### **Delegados de CC.OO. se concentran en INDRA para exigir un protocolo de fusión**

COMFIA-CCOO convoco a sus delegados y delegadas a concentrarse para exigir la negociación de un protocolo de fusión... [ver más](#)

### **Firmado acuerdo de armonización en InQA.Labs**

Como consecuencia de la compra de InQA.Labs, empresa especializada en Software Control & Testing... [ver más](#)



[Volver a la portada](#)

## el RINCON de la LEY

### Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

La modificación de las condiciones de trabajo (individuales o colectivas), constituye una alteración objetiva del contrato de trabajo que se puede producir por tres causas: cambios normativos, acuerdo de las partes o voluntad de una de ellas (normalmente el empresario). Suponen una variación a los elementos esenciales del contrato, aunque no toda modificación, se puede considerar "sustancial".

Para ello ha de obedecer a una causa: económica, organizativa, técnica o de producción y pueden ser individuales o colectivas, según su causa u origen y por el número de trabajadores afectados. Si afecta a un colectivo, debe abrirse un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

Los efectos de la modificación sustancial pueden producir la rescisión del contrato. Si causa un perjuicio al trabajador relativo a jornada, régimen de turnos u horarios, tendrán derecho a 20 días de salario con un máximo de 9 meses. No obstante, si el perjuicio afecta a la formación profesional o la dignidad del trabajador, este podrá solicitar la extinción del contrato por el artículo 50.1,a del E.T. cuya indemnización correspondería a la que se contempla en un despido improcedente.

El **Artículo 41** del Estatuto de los Trabajadores consta de cinco puntos:

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

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.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c), d) y e) del apartado anterior. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos

de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo, las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento 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.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1.a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones. Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. 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.

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 la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

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 3 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 a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

**7 de INTERÉS en los MEDIOS**

## Las indemnizaciones por despido laboral no tienen que declararse a Hacienda

**Las cuantías exentas varían en función de la causa del cese laboral. Tienen el mismo tratamiento fiscal los casos en los que es el trabajador el que opta por abandonar el puesto**

Quienes durante el pasado año hayan percibido indemnizaciones por despido laboral, están exentos de declararlas en la liquidación del impuesto de la renta de este ejercicio. Tanto si se trata de despidos improcedentes como si el cese en el puesto de trabajo fue por voluntad propia, si bien las cuantías varían según la causa del abandono.

Estas cantidades libres de declarar ascienden hasta un máximo de 33 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, con un máximo de 24 mensualidades. Si el abandono fuese por deseo del trabajador, los importes exentos no superarán los 45 días de salario hasta un tope de 42 mensualidades y siempre que el cese no se produjese por incumplimiento grave de las obligaciones contractuales por parte del empresario. Las cantidades eximidas de incluirse en el IRPF se reducen hasta los 20 días de sueldo por año trabajado con un máximo de 9 mensualidades.

La normativa que regula el impuesto sobre la renta considera igualmente los casos de despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que con carácter general tienen una cuantía exenta de 20 días por año hasta un máximo de 12. La misma cantidad se establece para supuestos en los que la extinción del contrato sea debida a causas objetivas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Por el contrario, para los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario que conlleven una ruptura de la relación laboral, las cantidades exentas serán de tan sólo un mes de salario.

La Voz de Galicia

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

7 de **INTERÉS** en los **MEDIOS**

## La importancia de la motivación laboral

**El capital humano es uno de los principales elementos de las empresas. Es por ello que en el desarrollo de las políticas de Responsabilidad social, las organizaciones han de mirar a su interior y asumir compromisos de gestión sensibles a las necesidades de las personas que trabajan en ellas**

Las medidas de conciliación y de igualdad son importantes instrumentos que mejoran la motivación de los empleados y el clima laboral, incrementándose la productividad de la empresa. El papel de las personas en la organización empresarial se ha transformado a lo largo del siglo XX. En el inicio se hablaba de mano de obra, posteriormente se introdujo el concepto de recursos humanos, que consideraba al individuo como un recurso más a gestionar en la empresa. En la actualidad se habla de personas, motivación, talento, conocimiento, creatividad... Se considera que el factor clave de la organización son las personas ya que en estas reside el conocimiento y la creatividad.

La motivación es un elemento fundamental para el éxito empresarial ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos de la empresa. Lo cierto es que todavía muchos sectores no se han percatado de la importancia de estas cuestiones y siguen practicando una gestión que no tiene en cuenta el factor humano. En ellos, ha empezado a darse un déficit de recursos cualificados y es por eso que las empresas están buscando formas de atraer y retener los recursos humanos.

El mercado de trabajo se ha transformado y en la actualidad la retribución ha dejado de ser el elemento principal a tener en cuenta a la hora de seleccionar un puesto dejando paso a otras consideraciones como la flexibilidad, las medidas de conciliación, el desarrollo personal... Estos elementos conforman lo que se denomina salario emocional.

La retención del talento y la captación de recursos humanos son dos de los problemas con lo que se ha de enfrentar la empresa. España es uno de los países europeos con menos prestaciones para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y estos son los más frustrados por su situación laboral. Esta percepción es muy negativa tanto para la empresa como para los trabajadores. La empresa se resiente porque la productividad baja y el rendimiento de los trabajadores es menor. Las medidas de conciliación y de igualdad y la sensibilidad de la empresa hacia la situación personal de los que trabajan en ella, son instrumentos fundamentales para motivar y retener el talento y mejorar los resultados empresariales. Es importante que estas medidas se incorporen a una nueva forma de gestionar la empresa más respetuosa con el entorno y con los grupos de interés.

En la actualidad las principales razones de permanencia o abandono de la empresa se centran en razones de tipo emocional. Los y las profesionales cada día valoran más la flexibilidad, la autonomía, los programas de apoyo, la formación, las medidas de conciliación de la vida personal y laboral, el buen ambiente laboral ... Muchos son los instrumentos que pueden apoyar a la empresa en su camino hacia la flexibilidad siendo uno de ellos la incorporación de las nuevas tecnologías utilizadas para una mejor organización del trabajo y optimización del tiempo.

Un elemento importante a la hora de motivar es la Comunicación. En numerosas ocasiones la empresa ha incorporado programas de mejora y ventajas para las personas que trabajan en ella, pero no sabe transmitirlos adecuadamente y pierden su eficacia ya que no tienen repercusión. Es importante también por parte de la gerencia el saber transmitir adecuadamente el proyecto empresarial y hacer sentir a

los empleados y empleadas su implicación en el mismo.

Una advertencia: en esta cuestión de las medidas para motivar a los trabajadores es fundamental el tener claro que no hay una guía con medidas adecuadas para todos y todas, hay que tener en cuenta la situación personal de cada persona con el fin de que nadie indirectamente se sienta discriminado. Por ejemplo: guarderías de empresa. Las personas que no tienen hijos/as pueden sentir sus expectativas frustradas en relación con estas medidas.

PATRICIA ARAGON  
Concilia Vida Laboral y Familiar

[Volver a la portada](#)

[Anteriores Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicaciones TIC](#)



[Volver a la portada](#)

**7** de INTERÉS en los MEDIOS

## España 'suspende' en conciliación de vida laboral y familiar, según un estudio

**Las empresas y el Gobierno español 'suspenden' en materia de conciliación de vida laboral y familiar, según un estudio realizado por Cátenon Worldwide Executive Search, firma dedicada a la búsqueda global de profesionales**

Así, las empresas españolas que prestan algún servicio de guardería para los hijos de sus empleados no llegan al 5% y sólo una de cada diez ofrece horarios flexibles, medida que demandan tres de cada cuatro trabajadores.

El Ejecutivo español tampoco saca buena nota en esta materia pues, con una inversión del 0,8% del PIB, se encuentra entre los gobiernos europeos que menos invierte en ayudas a la familia. En general, los gobiernos y las empresas europeas 'no aprueban la asignatura' de la conciliación, según Cátenon.

Los países nórdicos se sitúan a la cabeza en cuanto a horarios flexibles, frente a los del sur, que se hallan a la cola. De esta forma, las empresas de Finlandia, Suecia y Dinamarca posibilitan a sus trabajadores flexibilidad de horarios, ya sea al entrar o salir del trabajo o en la distribución 'libre' de sus horas de trabajo a lo largo del año.

En el lado opuesto figuran Grecia, Portugal y España, países "menos receptivos" a las demandas de los trabajadores sobre la implantación de horarios flexibles. De hecho, únicamente entre el 10% y el 15% de las empresas de estos países han establecido alguna medida de esta naturaleza.

El informe señala además que, salvo algunos casos, los gobiernos europeos aún tienen mucho camino por recorrer en cuanto a las ayudas destinadas a las familias. De nuevo, los nórdicos son los que mayor esfuerzo realizan, con Dinamarca y Luxemburgo a la cabeza, países que invierten el 3,9% y el 3,8% del PIB, respectivamente, en ayudas familiares.

En la banda media, con un 3% del PIB, figuran Suecia, Alemania, Finlandia y Austria, mientras que Francia, Hungría e Orlandan destinan un 2,5% de su PIB a ayudas familiares.

Entre los países que menos invierten en esta materia, por debajo de la media europea del 2,2% del PIB, se encuentran Grecia y Reino Unido (1,7% del PIB), Países Bajos (1,3%), Portugal (1,2%), Italia (1,1%), Polonia (0,9%) y, por último, España, con una inversión del 0,8% del PIB.

Europa Press

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

7 de INTERÉS en los MEDIOS

## Los mejores se me van, ¿cómo los retengo?

### Muchas empresas dedican más esfuerzo a nuevos fichajes que a promocionar a la gente de casa sin reparar en el alto coste que supone

En el momento en que intuye que la carga de trabajo va a presionar en los próximos meses, es habitual en una empresa la caza de candidatos externos para cubrir los puestos que considera más críticos, al tiempo que intenta convencer a sus empleados de que no se muevan de la casa, ofreciéndoles dinero, ventajas y nuevos retos. Lo que está haciendo esta empresa es reaccionar a un estímulo externo y ejecutar un acto reflejo, que probablemente lo que hace es enmascarar la falta de una estrategia interna clara que debiera haber previsto esta situación con anterioridad. Eso, a veces funciona, pero en la mayoría de los casos lo único que hace es retrasar o incluso alimentar la fuga de los mejores empleados de la casa, molestos por la falta de confianza que demuestra la cúpula ejecutiva en ellos.

Habitualmente, la empresa presta demasiada atención a la "compra" de talentos, es decir, al inicio del proceso, lo que tiene su lógica; es más fácil llamar a un cazatalentos y que solucione la papeleta, que formar a una persona en un puesto de trabajo determinado o negociar las políticas internas de recolocación de empleados desde dentro de la empresa. Este es el punto central de reflexión de un informe de Deloitte: Estamos en 2008, ¿sabes dónde está tu talento?, en el que critica, por ejemplo, que una empresa norteamericana se gaste en contratar a un profesional "50 veces más de lo que invertirá en su formación cuando entre".

Ciertamente ésta es una situación en que caen fácilmente las empresas: lo de fuera es más atractivo y ¡zas!, se ficha a uno o varios personajes que muchas veces no mejoran ni de lejos lo que ya había dentro, con el agravante que se provoca el mal ambiente interior... Pero hay más, Ceferí Soler, director del departamento de Gestión de recursos humanos de Esade, explica que "habitualmente las empresas no tienen en cuenta el conocimiento tácito, la experiencia que la persona ha adquirido en el puesto de trabajo, ya sea al frente de una máquina o en el tratamiento continuado de los clientes. Eso no se valora y luego se paga, ya que la persona nueva que ocupa el puesto tarda mucho tiempo en conocer el entorno y eso supone un sobrecoste importante". Soler añade que "al nuevo se le paga siempre algo más, al cazatalentos también se le paga y luego está el tiempo de adaptación en que se paga al nuevo aunque no sea productivo". En el informe de Deloitte estiman que el coste medio de sustituir a un empleado es 1,5 veces su salario, "ya que los nuevos candidatos pueden tardar un año o más en dominar su puesto".

Para David Samsó, director del área de Human Capital de Deloitte en España, "lo importante es lo que pasa dentro de la empresa" y se muestra crítico con la situación general de las organizaciones de nuestro país porque "en un gran número de casos no están preparadas internamente para identificar el talento, y una vez identificado, desarrollarlo". Cita tres retos urgentes a plantearse. "El primero está en que la agenda de talento pase a la lista de prioridades de la dirección general. El segundo está en que muchas organizaciones no están preparadas a nivel cultural para asimilar los nuevos retos a los que se enfrentan, como cambios de modelo de negocio, integración de nuevas generaciones, exigencias de la globalización... y el tercero hay que buscarlo en la falta de capacidad de que hacen gala muchos departamentos de recursos humanos, a la hora de crear programas idóneos para implantar la agenda del talento".

Ceferí Soler explica un caso habitual en muchas empresas pequeñas. "Ahora para fichar se aprovechan las facilidades de la temporalidad y se sustituye en muchos

casos el paso de la selección externa por el de "hacerlo entrar, ver como trabaja y luego ya hablaremos...". Sucede que se pone al frente de estas personas a un supervisor, que acostumbra a ser un buen técnico, se le paga algo más y ¡todos tan contentos! Pero pronto ve que no está preparado para dirigir personas, es consciente de que ha caído en una trampa, que no es capaz de asumir la complejidad del reto y en un gran número de casos fracasa y todos pierden. ¿Ejemplos? Muchos, mire en hospitales, consultorías, equipos de ventas, sistemas de información, periodistas, profesores... por ello lo importante es que las empresas vean la selección en clave estratégica. Entiendo que no es fácil para las pequeñas y medianas, porque tienen problemas serios para planificar sus necesidades..."

Y todo ello sucede en un momento en que hay una gran competencia por el talento. ¿O debemos mejor decir por algunos tipos de talento? Citan unos cuantos, variopintos, como mecánicos, técnicos, mandos intermedios, directivos... Cada vez hay más alternativas para ellos y buscan las organizaciones que mejor les permitan desarrollarse. Las empresas se pelean por ellos y todas acaban buscando gente que sea buena comunicadora, con capacidad de análisis, que aprenda rápido, que sepa idiomas, que sea flexible y que esté dispuesta a trabajar... Pero lo importante es que cada empresa sepa cuáles son sus segmentos críticos, dónde buscar la gente y, luego, cómo retenerla.

De todos modos, "el talento también está en casa", es el mensaje que ambos lanzan. "En España, en general, la gente no trabaja contenta, y parte de los problemas de falta de productividad provienen de eso", dice Samsó y cita como causas habituales "trato inadecuado, pocas oportunidades, opacidad de futuro, jefes que no motivan... que convierten a la gente en simples empleados transaccionales". ¿Cómo cambiar el panorama? "Hay que desarrollar los programas de recursos humanos necesarios que permitan a la organización desarrollar, asignar y conectar los recursos. El departamento de recursos humanos ha de jugar un papel estratégico y con las unidades de negocio deben ser verdaderos socios a la hora de actuar".

JORDI GOULA  
La Vanguardia

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## EDITORIAL

### Seguimos sin Convenio: la patronal no se mueve

Desde la **Agrupación TIC de Comfia-CC.OO** estamos distribuyendo una nota informativa sobre la negociación del **XVI Convenio de Consultoría**, que afecta a gran número de empresas del sector de las **Tecnologías de la Información y Comunicación**.

Podéis ver dicha nota [aquí](#)

Es curioso, que en un **sector** como el de las **TIC**, vital en el día a día de cualquier empresa (bancos, aseguradoras, medios de comunicación, etc), basado en el conocimiento de los trabajadores y trabajadoras, tengamos un **convenio tan lejano a la realidad**.

La causa no es otra, que el afán de la **Asociación Española de Consultoría (AEC)** por mantenerse en el modelo de la desregularización, evitando el avance en la negociación colectiva y por tanto el avance de los trabajadores y trabajadoras del sector de las TIC.

Somos nosotros, los trabajadores y trabajadoras de las TIC, los que año tras año vemos como nuestras condiciones laborales, lejos de avanzar, se mantienen y cada vez en más casos, empeoran.

¿Le gustaría a la AEC que los **beneficios** de las empresas que la componen fueran **compensables y absorbibles** ?...

¿Como verían sus accionistas que aun estando en un escenario económico favorable, con beneficios año tras año, estos pudieran ser absorbidos?

Pues bien, **entre otras cosas**, eso mismo es lo que **sufrimos** los **trabajadores y trabajadoras** de las **TIC**, la **absorción** de las subidas de **IPC**, estando sujetos a los antojos de la AEC, que tiene la intención de seguir apostando por ese modelo.

Podéis ver la **propuesta** que la propia **AEC** plantea para el XVI Convenio [aquí](#)

¿Es un dislate verdad?

Pero no es una cuestión solo económica, desde la **Agrupación TIC de Comfia-CCOO** creemos que es necesario **regular** mas aspectos de nuestro sector: **jornada anual, tablas salariales, clasificación profesional, desplazamientos**.., en definitiva reflejar en nuestro convenio colectivo lo que realmente pasa en el sector.

Creemos que la **patronal debe reconsiderar** su planteamiento y apostar de una vez por todas por los trabajadores y trabajadoras de este sector, parte fundamental del mismo, aunque la AEC no sepa valorarlo.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## RECOMENDAMOS

### Faltan Informáticos

#### **No deja de ser paradójico que este titular se repita sobre todo en los últimos tiempos entre los medios de comunicación**

Hoy en día es innegable el valor que el sector de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's) aporta a la economía de un país. La formación de futuro personal se convierte, consecuentemente, en un tema estratégico para las distintas administraciones afectadas y para la patronal de un sector cuya productividad y resultados corresponden exclusivamente a la mano de obra.

Los medios reflejan la preocupación del sector y de las administraciones por *"la falta de vocación"* que se observa entre nuestra población joven y que se traduce en la baja matriculación de estudiantes en las distintas carreras universitarias que componen este tan fundamental sector de las TIC's, y convierten en noticia los distintos planes, estrategias pensadas y propuestas para invertir esta tendencia.

Es curioso que, entre todos los análisis que encontramos, entre todas las propuestas que nos han llegado, en ninguna se contemplaba que no es de extrañar que la gente joven no se motive para iniciarse en una carrera que le aportará, cada día más, todo lo malo que pueda tener una profesión como la medicina (necesidad de formación continua, horarios cada vez más tendentes a intervenir en horas intempestivas y días festivos, compromisos de tiempos de resolución que no generan más que estrés.....) pero nada de lo bueno (compensaciones económicas, aprobación social...).

No tenemos que olvidar, tampoco, la respetable parcela de responsabilidad que en todo ello tiene la Asociación Española de Consultoría (AEC), que no ve en los empleados un valor a cuidar, respetar y valorar, sino simples piezas de un puzzle que, una vez finalizado solo compone un gráfico, siempre el mismo: el símbolo del Euro en forma de dividendo para los accionistas de sus asociados.

Si se pretende dotar al tejido empresarial español de unos proyectos que permitan garantizar la aportación de un valor añadido que nos distinga y permita con ello mejorar en competitividad dentro de nuestro entorno, debemos esforzarnos en *"atractivizar"* de nuevo el sector de las TIC's. Hacerlo atractivo y acercarlo a las nuevas generaciones y ello solo se consigue a través de una regulación de las condiciones de trabajo que garanticen su dignidad, estabilidad y correcta remuneración.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## RECOMENDAMOS

### Campaña por la Igualdad de Oportunidades

Coincidiendo con el **Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades** el **Foro Europeo de la Discapacidad (EDF)** y su organización representante en España (**CERMI**), está desarrollando una campaña para la **recogida de un millón de firmas** en toda la UE., que finaliza el **30 de septiembre**.

Se pretende que las instituciones europeas subsanen las deficiencias que todavía perduran en la legislación europea sobre las desigualdades que existen en materias como educación, igualdad, sanidad, bienes y servicios, infraestructuras, etc. para el colectivo de "personas con discapacidad".

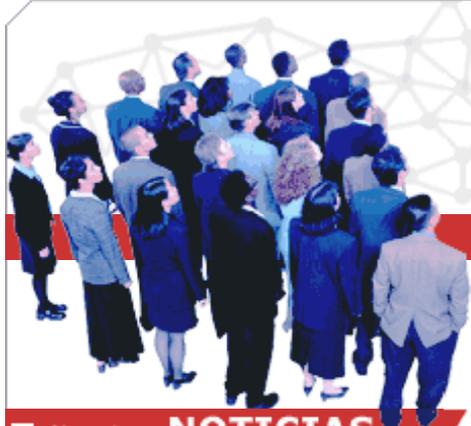
Necesitamos personas solidarias que no se limiten únicamente a firmar, sino que se involucren en la difusión de esta campaña para intentar llegar a conseguir el objetivo. Sería muy contraproducente no alcanzarlo porque el EDF perdería fuerza ante las instituciones europeas y, lo que es más importante, perderíamos una oportunidad de oro para muchos países miembros de la Unión Europea, donde este colectivo se encuentra en una situación más precaria, donde serían las directivas europeas (de obligado cumplimiento para todos sus miembros) las que dictaran las normas sobre esta materia."

Si estáis interesados en más información os recomendamos consultar el documento "*Diez años luchando por los derechos de las personas con discapacidad*" disponible [aquí](#)

Puedes firmar online apoyando esta campaña en la dirección:

[http://www.1million4disability.eu/form\\_es.asp?langue=EN](http://www.1million4disability.eu/form_es.asp?langue=EN)

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Acuerdo para un plan de igualdad en Rural Servicios Informaticos, S.C

**El pasado día 28 la RLT y la Sección Sindical de CC.OO. de Rural Servicios Informáticos, S.C., (empresa perteneciente al Grupo Caja Rural) sellaron con la Dirección de la empresa sendos acuerdos**

Uno de ellos viene a recoger la casuística que en materia de permisos y ausencias en horario de trabajo se viene produciendo, aumentando algunos de los permisos recogidos en la legislación vigente y reconociendo otros que pudieran ser motivo de controversia.

Igualmente se permite la ausencia del puesto de trabajo para realizar algunas gestiones recuperando ese tiempo de trabajo durante un periodo determinado.

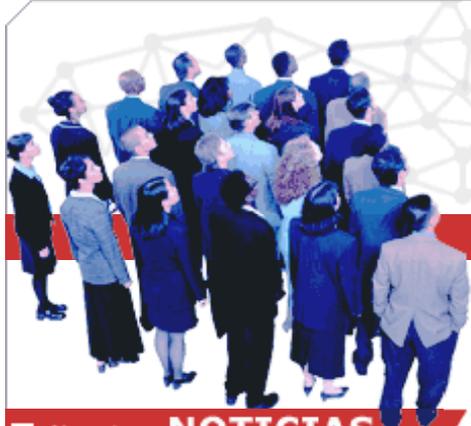
El otro acuerdo recoge la constitución de un grupo de trabajo encargado de elaborar el Plan de Igualdad (para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007.

Este grupo de trabajo contará con la colaboración y asesoramiento de la Secretaría de la Mujer de COMFIA-CC.OO., y procederá a implementar el Procedimiento de Comfia-CC.OO., para el Desarrollo de Planes y/o Medidas de Igualdad con el objetivo de realizar el diagnóstico de situación, respecto a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa, y proponer una metodología para el desarrollo del Plan de Igualdad.

[Enlace al texto completo del Plan de Igualdad](#)

[Enlace al texto completo del Acuerdo sobre permisos y ausencias](#)

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### CC.OO. gana las elecciones sindicales en Sogeti Madrid

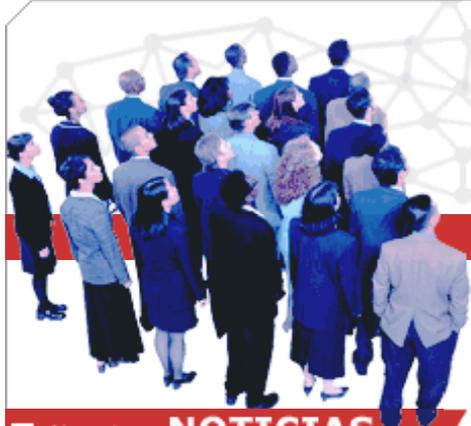
**El pasado día 26 de Julio, se celebraron las elecciones para el Comité de Empresa de Sogeti en el centro de Madrid**

**Comfia-CC.OO. ganó** de manera contundente las elecciones sindicales obteniendo un **78%** de los votos. Esto significa que de los 17 delegados que constituyen el **Comité de Empresa** en **Sogeti-Madrid**, **13** son representantes de **CC.OO.** y **4** de **U. G.T.**

Con este resultado la **Sección Sindical de CC.OO** en Sogeti. se convierte en la **primera fuerza sindical en Sogeti España** con **23 delegados**, a una clara distancia de **UGT** con **9 delegados**.

No es fruto de la casualidad, que la **Sección Sindical de CC.OO** en Sogeti haya obtenido un resultado tan claro en **Sogeti**, sino un reflejo del **trabajo continuo**, que una vez mas es **reconocido por los trabajadores**.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Avances en la problemática del BANCO POPULAR

**En el anterior CONECTAMOS publicamos la problemática surgida en el Banco Popular, donde se imponía un horario que no respetaba la normativa vigente, produciendo un claro perjuicio a los trabajadores y trabajadoras**

Desde la Agrupación TIC de Comfia-CC.OO instamos desde el principio a abrir un diálogo que permitiera regular esta problemática. Después de varios intentos en este sentido, la Agrupación TIC, ante la falta de diálogo y en defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, convocó una movilización en las oficinas del Banco Popular.



En beneficio de todos, el dialogo se retomó y fruto del trabajo de todas las partes, podemos decir que el tema ha avanzado sustancialmente. De hecho, son ya varias empresas del sector TIC subcontratadas por el Banco Popular las que han firmado acuerdos con Comfia-CO.OO, comprometiéndose a compensar a los trabajadores y trabajadoras que desarrollen su actividad en las oficinas del banco, en horario distinto al del propio banco, sin que afecte a los colectivos que tienen reconocida reducción de jornada. Dichos acuerdos se basan en un sistema de rotación y voluntariedad que permite garantizar el servicio en estos horarios y a la vez el disfrute de la Jornada de Verano para aquellos que opten por ello.

Pero aun queda mucho por hacer, ya que no todas las empresas subcontratadas por el Popular han querido firmar dichos acuerdos, perjudicando claramente a sus trabajadores y trabajadoras, y demostrando que sus márgenes están incluso por encima de la Ley

Desde la Agrupación TIC, consideramos que este tema aun no esta cerrado y

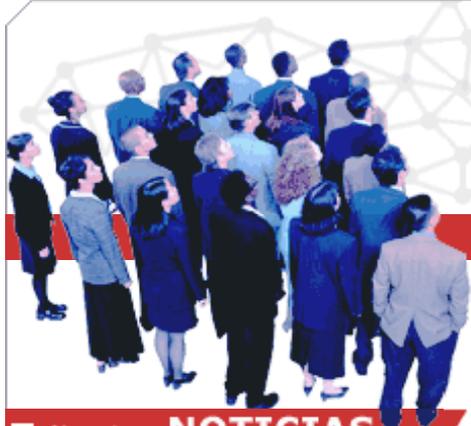
seguimos trabajando para que dicho acuerdo se haga extensivo a mayor número de trabajadores de las TIC, desplazados en el Popular



Sabemos que esta problemática no es un caso aislado, tan solo la punta del iceberg. Por eso contamos contigo para que nos haga llegar estas problemáticas y así, entre todos, poder seguir trabajando en mejorar las condiciones laborales en las TIC.

Podéis contactar con la Agrupación TIC de Comfia-CC.OO en [TIC@COMFIA.CCOO.ES](mailto:TIC@COMFIA.CCOO.ES)

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Delegados de CC.OO. se concentran en INDRA para exigir un protocolo de fusión

**COMFIA-CCOO convoco a sus delegados y delegadas a concentrarse para exigir la negociación de un protocolo de fusión que garantice el empleo y las condiciones de trabajo**

Coincidiendo con la celebración de la Junta de Accionistas del pasado Jueves 21 de Junio, en la que se aprobó la fusión por absorción de INDRA con AZERTIA, BMB y SOLUZIONE, la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO (COMFIA-CCOO) convocó a sus delegados y delegadas a concentrarse para exigir la negociación de un protocolo de fusión que garantice el empleo y las condiciones de trabajo.

Desde que el año pasado INDRA, principal empresa española de tecnologías de la información, anunció la compra de SOLUZIONE a Unión Fenosa, y de AZERTIA a Iberdrola, COMFIA-CCOO ha venido reclamando a las tres empresas la necesidad de negociar un protocolo de integración que garantice el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales de ambas plantillas.

Sin embargo, ninguna de las tres empresas parece estar dispuesta a adquirir compromisos con sus trabajadores y trabajadoras. Mientras tanto la integración efectiva de las compañías se encuentra en marcha y realizándose completamente a espaldas de los trabajadores y trabajadoras y de sus representantes. No solo no se informa de los cambios, sino que en SOLUZIONE y AZERTIA se ha paralizado cualquier tipo de negociación con los sindicatos, con la excusa de la compra.

La integración, que con toda probabilidad se realizará el próximo 1 de Octubre, agrupará a mas de 20.000 trabajadores y trabajadoras.

La noticia de que inmediatamente después de la segregación se producirá una segregación en cuatro nuevas empresas, ha suscitado una enorme preocupación en nuestro sindicato y entre los trabajadores y trabajadoras, ya que estas compañías parecen creadas para ofrecer peores salarios, condiciones laborales mas pobres y perspectivas profesionales con menos posibilidades que la matriz. Por otro lado, la negativa de las empresas a negociar llevará a que las plantillas afectadas se encuentren, en el momento crítico de la segregación, en una situación de clara desprotección.

COMFIA-CCOO critica la práctica habitual de INDRA, puesta de manifiesto en procesos de compra anteriores, según la cual en lugar de garantizar las condiciones laborales existentes de los trabajadores y trabajadoras, se fuerza a una renuncia individualizada de las mismas. Ante esta situación, COMFIA-CCOO ha alertado a los trabajadores y trabajadoras de AZERTIA, SOLUZIONE y BMB, y propone la apertura de negociaciones con el objeto de alcanzar un protocolo de fusión que garantice las condiciones actuales hasta la posterior negociación de la unificación de condiciones de trabajo.

Finalmente en COMFIA-CCOO exigimos que se garantice el mantenimiento del empleo, especialmente teniendo en cuenta la preocupación de los trabajadores y trabajadoras debido a las duplicidades de puestos de trabajo o funciones que puedan generarse.

Podeis ver el video de la concentración realizada en Indra [aquí](#)

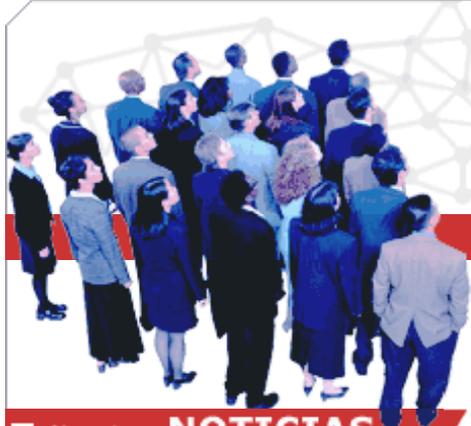
Podeis ver el video de la intervención en la junta de accionistas de Indra de Francisco López, Secretario General de Comfia-CC.OO de Madrid [aquí](#)

[Volver a la portada](#)

[Anteriores Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicaciones TIC](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Firmado acuerdo de armonización en InQA.Labs

**Como consecuencia de la compra de InQA.Labs, empresa especializada en Software Control & Testing, por parte de Sogeti a inicios del presente año, Comfia-CCOO promovió elecciones parciales para que los intereses de los trabajadores y trabajadoras de la InQA.Labs tuvieran la representación legal necesaria para afrontar el proceso de integración en Sogeti con las máximas garantías**

Fruto del resultado de dichas elecciones y del excelente trabajo realizado en los meses posteriores por parte de los delegados de InQA.Labs, apoyados por la Agrupación TIC de Comfia-CCOO Cataluña y la Sección Sindical Estatal de Comfia-CCOO en Sogeti, este verano se ha firmado el acuerdo de armonización de condiciones laborales con la Dirección General de Sogeti. De este acuerdo destacamos:

- Un aumento de salario en un 3% como compensación de la paga de beneficios existente en InQA.Labs, consolidado y no absorbible.
- Una importante reducción del cómputo de horas anuales trabajadas, poniendo una limitación anual que el Convenio de Consultoras no contempla y que por tanto mejora, equiparándolo al Convenio de Oficinas y Despachos de Cataluña.
- Un aumento de la subvención de los vales de comida a 4,50 euros al día.
- Un nuevo seguro médico subvencionado.
- Adhesión a cualquier beneficio social futuro que tenga la plantilla de Sogeti.

[Volver a la portada](#)