



conectamos



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

CCOO.ES
COMFIA.NET
AFILIA'T

Número 12 - setembre 2007

Editorial

Seguim sense conveni: la patronal no es mou

Des de l'Agrupació TIC de Comfia-CC.OO estem distribuint una nota informativa sobre la negociació del XVI Conveni de Consultoria...

[Article complet](#)

Recomanem:

[Falten Informàtics](#)

Per a discapacitats

[Campanya per la Igualtat d'Oportunitats](#)

El RACÓ de la LLEI

Modificacions substancials de les condicions de treball

La modificació de les condicions de treball (individuals o col·lectives), constitueix una alteració objectiva del contracte de treball que es pot produir per tres causes...

D'INTERÈS als MITJANS

Les indemnitzacions per acomiadament laboral no tenen que declarar-se a Hisenda

Les quanties exemptes varien en funció de la causa del cessament laboral...

La importància de la motivació laboral

El capital humà és un dels principals elements de les empreses...

Espanya 'suspèn' en conciliació de vida laboral i familiar, segons un estudi

Els millors se m'en van, com els retinc?

Moltes empreses dediquen més esforç als nous fixatges que a promocionar a la gent de casa sense reparar en el alt cost que suposa...

les nostres NOTÍCIES

Acord per un pla d'igualtat en Rural Servicios Informáticos, S.C

El passat dia 28 la RLT i la Secció Sindical de CC.OO. de Rural Serveis Informàtics, S. C., van segellar amb la Direcció de l'empresa dos acords...

[veure més](#)

CC.OO. guanya les eleccions sindicals en SOGETI Madrid

El passat dia 26 de Juliol, es van celebrar les eleccions pel Comitè d'Empresa de Sogeti en el centre de Madrid...

[veure més](#)

Avanços en la problemàtica del BANCO POPULAR

En l'anterior CONECTAMOS vam publicar la problemàtica sorgida en el Banco Popular, on s'imposava un horari que no respectava la normativa vigent, produint un clar perjudici als treballadors i treballadores...

[veure més](#)

Delegats de CC.OO. es concentren en INDRA per exigir un protocol de fusió

COMFIA-CCOO va convocar als seus delegats i delegades a concentrar-se per a exigir la negociació d'un protocol de fusió...

[veure més](#)

Signat l'acord d'harmonització en InQA.Labs

Com a conseqüència de la compra de InQA.Labs, empresa especialitzada en Software Control & Testing...

[veure més](#)

AFILIA'T

Ofertes per a afiliats

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



Modificacions substancials de les condicions de treball

La modificació de les condicions de treball (individuals o col·lectives), constitueix una alteració objectiva del contracte de treball que es pot produir per tres causes: canvis normatius, acord de les parts o voluntat d'una d'elles (normalment l'empresari). Suposen una variació als elements essencials del contracte, encara que no tota modificació, es pot considerar "substancial".

Per ser "substancial" ha d'obeir a una causa: econòmica, organitzativa, tècnica o de producció i poden ser individuals o col·lectives, segons la seva causa o origen i pel nombre de treballadors afectats. Si afecta a un col·lectiu, ha d'obrir-se un període de consultes amb els representants legals dels treballadors.

Els efectes de la modificació substancial poden produir la rescissió del contracte. Si causa un perjudici al treballador relatiu a jornada, règim de torns o horaris, tindran dret a 20 dies de salari amb un màxim de 9 mesos. No obstant, si el perjudici afecta a la formació professional o la dignitat del treballador, aquest podrà sol·licitar l'extinció del contracte per l'article 50.1,a de l'ET amb una indemnització corresponent a la que es contempla en un acomiadament improcedent.

L'Article 41 de l'Estatut dels Treballadors consta de cinc punts:

1. La direcció de l'empresa, si hi ha motius econòmics, tècnics, organitzatius o de producció provats, pot acordar fer modificacions substancials de les condicions de treball. Es consideren modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afecten les matèries següents:

- a) La jornada laboral.
- b) L'horari.
- c) El règim de treball per torns.
- d) El sistema de remuneració.
- e) El sistema de treball i rendiment.
- f) Les funcions, si excedeixen els límits que preveu per a la mobilitat funcional l'article 39 d'aquesta Llei.

S'entén que hi 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 seus recursos, per tal d'afavorir-ne la posició competitiva en el mercat o millorar la resposta a les exigències de la demanda.

2. Les modificacions substancials de les condicions de treball poden ser de caràcter individual o col·lectiu.

Es considera de caràcter individual la modificació de les condicions de treball que tinguin els treballadors a títol individual.

Es considera de caràcter col·lectiu la modificació de les condicions reconegudes als treballadors en virtut d'acord o de pacte col·lectiu o de les condicions de què els treballadors hagin gaudit en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius. La modificació de les condicions establertes en els convenis col·lectius que regula el títol III d'aquesta Llei només es pot produir per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors i respecte de les condicions a les quals es refereixen els paràgrafs b), c), d) i e) de l'apartat anterior. No obstant el que disposa el paràgraf anterior, no es consideren en cap cas de

caràcter col·lectiu, als efectes del que disposa l'apartat 4 d'aquest article, les modificacions funcionals i d'horari de treball que afectin, en un període de 90 dies, un nombre de treballadors inferior a:

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

3. L'empresari ha de notificar al treballador afectat i als seus representants legals la decisió de modificar substancialment les condicions de treball de caràcter individual amb una antelació mínima de 30 dies abans de la data en què es faci efectiva.

En els supòsits que preveuen els paràgrafs a), b) i c) de l'apartat 1 d'aquest article, i sens perjudici del que disposa l'article 50.1.a), si el treballador és perjudicat per la modificació substancial té dret a rescindir el seu contracte i a percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei; els períodes inferiors a 1 any s'han de prorratejar per mesos, i amb un màxim de 9 mesos. Sens perjudici de l'obligació d'executar la modificació en el termini d'efectivitat esmentat anteriorment, el treballador que no ha optat per la rescissió del seu contracte i es mostra disconforme amb la decisió empresarial, la pot impugnar davant la jurisdicció competent. La sentència ha de declarar la modificació justificada o injustificada. En aquest últim cas, es reconeix el dret del treballador a ser reincorporat en les condicions que tenia anteriorment. Si amb objectiu d'eludir les previsions de l'apartat següent d'aquest article, l'empresa fa modificacions substancials de les condicions de treball en períodes successius de 90 dies en un nombre inferior als llindars a què es refereix l'últim paràgraf de l'apartat 2, sense que concorrin causes noves que justifiquin aquesta actuació, aquestes modificacions noves es consideraran fetes en frau de llei i seran declarades nul·les i sense efecte.

4. La decisió de modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu ha d'anar precedida d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una durada no inferior a 15 dies. 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.

Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, amb vista a 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 la modificació, que tindrà efectes una vegada transcorregut el termini a què es refereix l'apartat 3 d'aquest article.

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 3 d'aquest article. La interposició del conflicte paralitza 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 exercir l'opció que preveu el segon paràgraf de l'apartat 3 d'aquest article.

5. En matèria de trasllats, cal atènyer-se al que disposen les normes específiques que estableix l'article 40 d'aquesta Llei.

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

D'INTERÈS als MITJANS

Les indemnitzacions per acomiadament laboral no tenen que declarar-se a Hisenda

Les quanties exemptes varien en funció de la causa del cessament laboral. Tenen el mateix tractament fiscal els casos en els que és el treballador el que opta per abandonar el lloc de treball

Qui durant el passat any hagin percebut indemnitzacions per acomiadament laboral, estan exempts de declarar-les en la liquidació de l'impost de la renda d'aquest exercici. Tant si es tracta d'acomiadaments improcedents com si el cessament en el lloc de treball va ser per voluntat pròpia, si bé les quanties varien segons la causa de l'abandonament.

Aquestes quantitats lliures de declarar ascendeixen fins a un màxim de 33 dies de salari per any treballat, prorratejant-se per mesos els períodes inferiors a l'any, amb un màxim de 24 mensualitats. Si l'abandonament anés per desig del treballador, els imports exempts no superaran els 45 dies de salari fins a un tope de 42 mensualitats i sempre que el cessament no es produís per incompliment greu de les obligacions contractuals per part de l'empresari. Les quantitats eximides d'incloure's en l'IRPF es redueixen fins als 20 dies de sou per any treballat amb un màxim de 9 mensualitats.

La normativa que regula l'impost sobre la renda considera igualment els casos d'acomiadaments per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que amb caràcter general tenen una quantia exempta de 20 dies per any fins a un màxim de 12. La mateixa quantitat s'estableix per a supòsits en els quals l'extinció del contracte sigui deguda a causes objectives establertes en l'Estatut dels Treballadors. Pel contrari, per als casos de mort, jubilació o incapacitat de l'empresari que comportin una ruptura de la relació laboral, les quantitats exemptes seran només d'un mes de salari.

La Voz de Galicia

[Tornar a portada](#)



D'INTERÈS als MITJANS

La importància de la motivació laboral

El capital humà és un dels principals elements de les empreses. És per això que en el desenvolupament de les polítiques de Responsabilitat social, les organitzacions han de mirar al seu interior i assumir compromisos de gestió sensibles a las necessitats de les persones que treballen en elles

Les mesures de conciliació i de igualtat son importants instruments que milloren la motivació dels empleats i el clima laboral, incrementant-se la productivitat de l'empresa. El paper de les persones en l'organització empresarial s'ha transformat al llarg del segle XX. En l'inici es parlava de mà d'obra, posteriorment es va introduir el concepte de recursos humans, que considerava al individu com un recurs més a gestionar en la empresa. En la actualitat es parla de persones, motivació, talent, coneixement, creativitat... Es considera que el factor clau de l'organització son les persones ja que en aquestes resideix el coneixement i la creativitat.

La motivació és un element fonamental per al èxit empresarial ja que d'aquesta depèn en gran mesura la consecució dels objectius de l'empresa. El cert és que encara molts sectors no s'han adonat de la importància d'aquestes qüestions i segueixen practicant una gestió que no te en compte el factor humà. En ells, ha començat a donar-se un dèficit de recursos qualificats i és per això que les empreses estan buscant formes d'atraure i retenir els recursos humans.

El mercat de treball s'ha transformat i en l'actualitat la retribució ha deixat de ser l'element principal a tenir en compte a l'hora de seleccionar un lloc de treball deixant pas a altres consideracions com la flexibilitat, les mesures de conciliació, el desenvolupament personal... Aquests elements conformen el que es denomina salari emocional.

La retenció del talent i la captació de recursos humans son dos dels problemes amb el que s'ha de enfrontar la empresa. Espanya és un dels països europeus amb menys prestacions per a millorar la qualitat de vida dels treballadors i aquests son els més frustrats per la seva situació laboral. Aquesta percepció és molt negativa tant per l'empresa com pels treballadors. L'empresa es ressent per que la productivitat baixa i el rendiment dels treballadors és menor. Les mesures de conciliació i d'igualtat i la sensibilitat de l'empresa cap a la situació personal dels que treballen en ella, son instruments fonamentals per motivar i retenir el talent i millorar els resultats empresarials. És important que aquestes mesures s'incorporen a una nova forma de gestionar la empresa més respectuosa amb l'entorn i amb els grups d'interès.

En l'actualitat les principals raons de permanència o abandonament de l'empresa es centren en raons de tipus emocional. Els i les professionals cada dia valoren més la flexibilitat, l'autonomia, els programes de recolzament, la formació, les mesures de conciliació de la vida personal i laboral, el bon ambient laboral ... Molts son els instruments que poden recolzar a l'empresa en el seu camí cap a la flexibilitat sent un d'ells la incorporació de les noves tecnologies utilitzades per a una millor organització del treball i optimització del temps.

Un element important a l'hora de motivar és la Comunicació. En nombroses ocasions l'empresa ha incorporat programes de millora i avantatges per a las persones que treballen en ella, però no sap transmetre-les adequadament i perden la seva eficàcia ja que no tenen repercussió. És important també per part de la gerència el saber transmetre adequadament el projecte empresarial i fer sentir als empleats i empleades la seva implicació en el mateix.

Una advertència: en aquesta qüestió de les mesures per a motivar als treballadors és fonamental el tenir clar que no hi ha una guia amb mesures adequades per a tots i totes, s'ha que tenir en compte la situació personal de cada persona amb el fi de que ningú indirectament es senti discriminat. Per exemple: guarderies d'empresa. Les persones que no tenen fills/es poden sentir les seves expectatives frustrades en relació amb aquestes mesures.

PATRICIA ARAGÓN
Concilia Vida Familiar i Laboral

[Tornar a portada](#)

Anteriors Conectamos

contactar

Publicacions TIC



[Tornar a portada](#)

D'INTERÈS als MITJANS

Espanya 'suspèn' en conciliació de vida laboral i familiar, segons un estudi

Les empreses i el Govern espanyol 'suspenen' en matèria de conciliació de vida laboral i familiar, segons un estudi realitzat prr Cátenon Worldwide Executive Search, firma dedicada a la recerca global de professionals

Així, les empreses espanyoles que presten algun servei de guarderia per als fills dels seus empleats no arriben al 5% i només una de cada deu ofereix horaris flexibles, mesura que demanden tres de cada quatre treballadors.

L'Executiu espanyol tampoc treu bona nota en aquesta matèria doncs, amb una inversió del 0,8% del PIB, es troba entre els governs europeus que menys inverteix en ajudes a la família. En general, els governs i les empreses europees 'no aproven l'assignatura' de la conciliació, segons Cátenon.

Els països nòrdics es situen a la capçalera en quan a horaris flexibles, enfront als del sud, que es troben a la cua. D'aquesta forma, les empreses de Finlàndia, Suècia i Dinamarca possibiliten als seus treballadors flexibilitat d'horaris, ja sigui al entrar o sortir del treball o en la distribució 'lliure' de les seves hores de treball al llarg de l'any.

Al costat oposat figuren Grècia, Portugal i Espanya, països "menys receptius" a les demandes dels treballadors sobre la implantació d'horaris flexibles. De fet, únicament entre el 10% i el 15% de les empreses d'aquests països han establert alguna mesura d'aquesta naturalesa.

L' informe assenyala a més que, excepte alguns casos, els governs europeus encara tenen molt camí per recorre en quant a les ajudes destinades a les famílies. De nou, els nòrdics son els que major esforç realitzen, amb Dinamarca i Luxemburg a la capçalera, països que inverteixen el 3,9% i el 3,8% del PIB, respectivament, en ajudes familiars.

A la banda mitja, amb un 3% del PIB, figuren Suècia, Alemanya, Finlàndia i Àustria, mentre que França, Hongria i Irlanda destinen un 2,5% del seu PIB a ajudes familiars.

Entre els països que menys inverteixen en aquesta matèria, per sota de la mitjana europea del 2,2% del PIB, es troben Grècia i Regne Unit (1,7% del PIB), Països Baixos (1,3%), Portugal (1,2%), Itàlia (1,1%), Polònia (0,9%) i, per últim, Espanya, amb una inversió del 0,8% del PIB.

Europa Press

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

D'INTERÈS als MITJANS

Els millors se m'en van, com els retinc?

Moltes empreses dediquen més esforç als nous fixatges que a promocionar a la gent de casa sense reparar en el alt cost que suposa

En el moment en què intueix que la càrrega de treball va a pressionar en els pròxims mesos, és habitual en una empresa la caça de candidats externs per a cobrir els llocs que considera més crítics, al mateix temps que intenta convèncer als seus empleats que no es moguin de la casa, oferint-los diners, avantatges i nous reptes. El que està fent aquesta empresa és reaccionar a un estímul extern i executar un acte reflex, que probablement el que fa és emmascarar la falta d'una estratègia interna clara que hauria d'haver previst aquesta situació amb anterioritat. Això, de vegades funciona, però en al majoria dels casos l'únic que fa és retardar o fins i tot alimentar la fugida dels millors empleats de la casa, molests per la falta de confiança que demostra la cúpula executiva en ells.

Habitualment, l'empresa presta massa atenció a la "compra" de talents, és a dir, a l'inici del procés, el que té la seva lògica; és més fàcil cridar a un caçatalents i que solucioni la papereta, que formar a una persona en un lloc de treball determinat o negociar les polítiques internes de recolocació d'empleats des de dintre de l'empresa. Aquest és el punt central de reflexió d'un informe de Deloitte: Estem en 2008, saps on està el teu talent?, en el que critica, per exemple, que una empresa nord-americana es gastin a contractar a un professional "50 vegades més del que invertirà en la seva formació quan entri".

Certament aquesta és una situació en què cauen fàcilment les empreses: el de fora és més atractiu i zas!, es fitxa a un o diversos personatges que moltes vegades no milloren ni de lluny el que ja hi havia dintre, amb l'agreujant que es provoca el mal ambient interior... Però hi ha més, Ceferí Soler, director del departament de Gestió de recursos humans d'Esade, explica que "habitualment les empreses no tenen en compte el coneixement tàcit, l'experiència que la persona ha adquirit en el lloc de treball, ja sigui al capdavant d'una màquina o en el tractament continuat dels clients. Això no es valora i després es paga, ja que la persona nova que ocupa el lloc triga molt temps a conèixer l'entorn i això suposa un sobrecoste important". Soler afegeix que "al nou se li paga sempre alguna cosa més, al caçatalents també se li paga i després està el temps d'adaptació en què es paga al nou encara que no sigui productiu". En l'informe de Deloitte estimen que el cost mig de substituir a un empleat és 1,5 vegades el seu salari, "ja que els nous candidats poden trigar un any o més a dominar el seu lloc".

Per a David Samsó, director de l'àrea d'Human Capital de Deloitte a Espanya, "l'important és el que passa dintre de l'empresa" i es mostra crític amb la situació general de les organitzacions del nostre país perquè "en un gran nombre de casos no estan preparades internament per a identificar el talent, i una vegada identificat, desenvolupar-ho". Cita tres reptes urgents a plantejar-se. "El primer està que l'agenda de talent passi a la llista de prioritats de la direcció general. El segon està que moltes organitzacions no estan preparades a nivell cultural per a assimilar els nous reptes als quals s'enfronten, com canvis de model de negoci, integració de noves generacions, exigències de la globalització... i el tercer cal buscar-ho en la falta de capacitat que fan gal•la molts departaments de recursos humans, a l'hora de crear programes idonis per a implantar l'agenda del talent".

Ceferí Soler explica un cas habitual en moltes empreses petites. "Ara per a fixar s'aprofiten les facilitats de la temporalitat i es substitueix en molts casos el pas de la

selecció externa pel de fer-ho entrar, veure com treballa i després ja parlarem...". Succeeix que es posa al capdavant d'aquestes persones a un supervisor, que acostuma a ser un bon tècnic, se li paga alguna cosa més i tots tan contents! Però aviat veu que no està preparat per a dirigir persones, és conscient que ha caigut en un parany, que no és capaç d'assumir la complexitat del repte i en un gran nombre de casos fracassa i tots perden. Exemples? Molts, miri en hospitals, consultories, equips de vendes, sistemes d'informació, periodistes, professors... per això l'important és que les empreses vegin la selecció en clau estratègica. Entenc que no és fàcil per a les petites i mitjanes, perquè tenen problemes seriosos per a planificar les seves necessitats..."

I tot això succeeix en un moment en què hi ha una gran competència pel talent. O hauriem de dir millor per alguns tipus de talent? Citen uns quants, variats, com mecànics, tècnics, comandaments intermedis, directius... Cada vegada hi ha més alternatives per a ells i busquen les organitzacions que millor els permetin desenvolupar-se. Les empreses es barallen per ells i totes acaben buscant gent que sigui bona comunicadora, amb capacitat d'anàlisi, que aprengui ràpid, que sàpiga idiomes, que sigui flexible i que estigui disposada a treballar... Però l'important és que cada empresa sàpiga quins són els seus segments crítics, on buscar la gent i, després, com retenir-la.

De totes maneres, "el talent també està a casa", és el missatge que ambdós llancen. "A Espanya, en general, la gent no treballa contenta, i part dels problemes de falta de productivitat provenen d'això", diu Samsó i cita com causes habituals "tracte inadequat, poques oportunitats, opacitat de futur, caps que no motiven... que converteixen a la gent en simples empleats transaccionals". Com canviar el panorama? "Cal desenvolupar els programes de recursos humans necessaris que permetin a l'organització desenvolupar, assignar i connectar els recursos. El departament de recursos humans ha de jugar un paper estratègic i amb les unitats de negoci han de ser veritables socis a l'hora d'actuar".

JORDI GOULA
La Vanguardia

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

EDITORIAL

Seguim sense conveni la patronal no es mou

Des de l'**Agrupació TIC de Comfia-CC.OO** estem distribuint una nota informativa sobre la negociació del **XVI Conveni de Consultoria**, que afecta a gran nombre d'empreses del sector de les **Tecnologies de la Informació i Comunicació**.

Podeu veure la nota [aquí](#)

És curiós, que en un **sector** com el de les **TIC**, vital en el dia a dia de qualsevol empresa (bancs, asseguradores, mitjans de comunicació, etc), basat en el coneixement dels treballadors i treballadores, tinguem un **conveni tan llunyà a la realitat**.

La causa no és una altra, que l'afany de l'**Asociación Española de Consultoria (AEC)** per mantenir-se en el model de la desregularització, evitant l'avanç en la negociació col·lectiva i per tant l'avanç dels treballadors i treballadores del sector de les TIC.

Som nosaltres, els treballadors i treballadores de les TIC, els que any rere any veiem com les nostres condicions laborals, lluny d'avançar, es mantenen i cada vegada en més casos, empitjoren.

Li agradaria a l'AEC que els **beneficis** de les empreses que la componen fossin **compensables i absorbibles?** ...

Com veurien els seus accionistes que fins i tot estant en un escenari econòmic favorable, amb beneficis any rere any, aquests poguessin ser absorbits?

Doncs bé, **entre altres coses**, això mateix és el que **patim** els **treballadors i treballadores** de les **TIC**, l'**absorció** de les pujades d'**IPC**, estant subjectes als capritxos de l'AEC, que té la intenció de seguir apostant per aquest model.

Podeu veure la **proposta** que la pròpia **AEC** planteja per al XVIè Conveni [aquí](#)

És un disbarat veritat?

Però no és una qüestió només econòmica, des de l'**Agrupació TIC de Comfia-CCOO** creiem que és necessari **regular** més aspectes del nostre sector: **jornada anual, taules salarials, classificació professional, desplaçaments**.., en definitiva reflectir en el nostre conveni col·lectiu el que realment passa en el sector.

Creiem que la **patronal ha de reconsiderar** el seu plantejament i apostar d'una vegada per sempre pels treballadors i treballadores d'aquest sector, part fonamental del mateix, encara que l'AEC no sàpiga valorar-ho.

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

RECOMANEM

Falten Informàtics

No deixa de ser paradoxal que aquest titular es repeteixi sobretot en els últims temps entre els mitjans de comunicació

Avui dia és innegable el valor que el sector de les Tecnologies de la Informació i Comunicació (TIC) aporta a l'economia d'un país. La formació de futur personal es converteix, consegüentment, en un tema estratègic per a les distintes administracions afectades i per a la patronal d'un sector la productivitat del qual i resultats corresponen exclusivament a la mà d'obra.

Els mitjans reflecteixen la preocupació del sector i de les administracions per "la falta de vocació" que s'observa entre la nostra població jove, i que es tradueix en la baixa matriculació d'estudiants en les diferents carreres universitàries que componen aquest tan fonamental sector de les TIC's, i converteixen en notícia els diferents plans, estratègies pensades i proposades per a invertir aquesta tendència.

És curiós que, entre tots els anàlisis que trobem, entre totes les propostes que ens han arribat, en cap es contemplava que no és d'estranyar que la gent jove no es motivi per a iniciar-se en una carrera que li aportarà, cada dia més, tota la part dolenta que pugui tenir una professió com la medicina (necessitat de formació contínua, horaris cada vegada més tendents a intervenir en hores intempestives i dies festius, compromisos de temps de resolució que no generen més que estrès,...) però res de la part bona (compensacions econòmiques, aprovació social, ...).

No hem d'oblidar, tampoc, la respectable parcel·la de responsabilitat que en tot això té l'Asociación Española de Consultoria (AEC), que no veu en els empleats un valor a cuidar, respectar i valorar, sinó simples peces d'un trencaclosques que, una vegada finalitzat només compon un gràfic, sempre el mateix: el símbol de l'Euro en forma de dividend per als accionistes dels seus associats.

Si es pretén dotar al teixit empresarial espanyol d'uns projectes que permetin garantir l'aportació d'un valor afegit que ens distingeixi i permeti amb això millorar en competitivitat dintre del nostre entorn, hem d'esforçar-nos en "attractivitzar" de nou el sector de les TIC's. Fer-ho atractiu i apropar-ho a les noves generacions i això solament s'aconsegueix a través d'una regulació de les condicions de treball que garanteixin la seva dignitat, estabilitat i correcta remuneració.

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

RECOMANEM

Campanya per la Igualtat d'Oportunitats

Coincidint amb l'**Any Europeu de la Igualtat d'Oportunitats**, el **Fòrum Europeu de la Discapacitat (EDF)** i la seva organització representant a Espanya (**CERMI**) està desenvolupant una campanya per a la **recollida d'un milió de firmes** en tota la Unió Europea, que finalitza el **30 de setembre**.

Es pretén que les institucions europees solucionin les deficiències que encara perduren en la legislació europea sobre les desigualtats que existeixen en matèries com educació, igualtat, sanitat, béns i serveis, infraestructures, etc... per al col·lectiu de "persones amb discapacitat".

Necessitem persones solidàries que no es limitin únicament a signar, sinó que s'involucrin en la difusió d'aquesta campanya per a intentar arribar a aconseguir l'objectiu. Seria molt contraproductiu no aconseguir-ho perquè EDF perdria força davant les institucions europees i, el que és més important, perdriem una oportunitat d'or per a molts països membres de la Unió Europea on aquest col·lectiu es troba en una situació més precària, on serien les directives europees (d'obligat compliment per a tots els seus membres) les que dictessin les normes sobre aquesta matèria.

Si esteu interessats en més informació us recomanem consultar el document "Diez años luchando por los derechos de las personas con discapacidad" disponible [aquí](#)

Pots signar online donant suport a aquesta campanya a l'adreça:

<http://www.1million4disability.eu/>

O bé en paper en el formulari en català:

http://www.1million4disability.eu/admin/wysiwyg/assets/pdf/signature/CAT-EDF10%20years-call%20for%20signatures%20_final.pdf

[Tornar a portada](#)

[Tornar a portada](#)

les nostres NOTÍCIES

Acord per un pla d'igualtat en Rural Servicios Informáticos, S.C

El passat dia 28 la RLT i la Secció Sindical de CC.OO. de Rural Serveis Informàtics, S.C., (empresa pertanyent al Grup Caixa Rural) van segellar amb la Direcció de l'empresa dos acords

Un d'ells ve a recollir la casuística que en matèria de permisos i absències en horari de treball es ve produint, augmentant alguns dels permisos recollits en la legislació vigent i reconeixent uns altres que poguessin ser motiu de controvèrsia.

Igualment es permet l'absència del lloc de treball per a realitzar algunes gestions recuperant aquest temps de treball durant un període determinat.

L'altre acord recull la constitució d'un grup de treball encarregat d'elaborar el Pla d'Igualtat (per a la igualtat efectiva de dones i homes) de conformitat amb l'establert en la Llei Orgànica 3/2007.

Aquest grup de treball contarà amb la col·laboració i assessorament de la Secretaria de la Dona de COMFIA-CC.OO., i procedirà a implementar el Procediment de Comfía-CC.OO., per al Desenvolupament de Plans i/o Mesures d'Igualtat amb l'objectiu de realitzar el diagnòstic de situació, respecte a la igualtat efectiva entre dones i homes en l'empresa, i proposar una metodologia per al desenvolupament del Pla d'Igualtat

[Enllaç al text complet del Pla d'Igualtat](#)

[Enllaç al text complet del Acord sobre permisos i absències](#)

[Tornar a portada](#)

[Tornar a portada](#)

les nostres NOTÍCIES

CC.OO. guanya les eleccions sindicals en Sogeti Madrid

El passat dia 26 de Juliol, es van celebrar les eleccions pel Comitè d'Empresa de Sogeti en el centre de Madrid

Comfia-CC.OO. va guanyar de manera contundent les eleccions sindicals obtenint un **78%** dels vots. Això significa que dels 17 delegats que constitueixen el **Comitè d'Empresa en Sogeti-Madrid**, **13** són representants de **CC.OO.** i **4** d'**U.G.T.**

Amb aquest resultat la **Secció Sindical de CC.OO** en Sogeti. es converteix en la **primera força sindical en Sogeti Espanya** amb **23 delegats**, a una clara distància d'**UGT** amb **9 delegats**.

No es fruit de la casualitat, que la Secció Sindical de CC.OO en Sogeti hagi obtingut un resultat tan clar en Sogeti, si no un reflex del treball continu, que una vegada més es reconegut pels treballadors.

[Tornar a portada](#)

Avanços en la problemàtica del BANCO POPULAR

En l'anterior CONECTAMOS vam publicar la problemàtica sorgida en el Banco Popular, on s'imposava un horari que no respectava la normativa vigent, produint un clar perjudici als treballadors i treballadores

Des de l'Agrupació TIC de Comfia-CC.OO vam instar des de l'inici a obrir un diàleg que permetis regular aquesta problemàtica. Després de diversos intents en aquest sentit, l'Agrupació TIC, davant la falta de diàleg i en defensa dels interessos dels treballadors i treballadores, va convocar una mobilització en les oficines del Banco Popular.



En benefici de tots, el diàleg es va reprendre i fruit del treball de totes les parts, podem dir que el tema ha avançat substancialment. De fet, són ja diverses empreses del sector TIC subcontractades pel Banco Popular les que han signat acords amb Comfia-COO, comproment-se a compensar als treballadors i treballadores que desenvolupin la seva activitat en les oficines del banc, en horari diferent al del propi banc, sense que afecti al col·lectius que tenen reconeguda una reducció de jornada. L'esmentats acords es basen en un sistema de rotació i voluntarietat que permet garantir el servei en aquests horaris i alhora gaudir de la jornada d'estiu pels que optin per fer-la.

Però encara queda molt per fer, ja que no totes les empreses subcontractades pel Popular han volgut signar acords, perjudicant clarament als seus treballadors i treballadores, i demostrant que els seus marges estan fins i tot per sobre de la Llei.

Des de l'Agrupació TIC, considerem que aquest tema encara no està tancat i seguim treballant perquè l'acord es faci extensiu al major nombre de treballadors de les TIC, desplaçats en el Popular.



Sabem que aquesta problemàtica no és un cas aïllat, només és la punta de l'iceberg. Per això contem amb tu perquè ens facis arribar aquestes problemàtiques i així, entre tots, poder seguir treballant en millorar les condicions laborals en les TIC.

Podeu contactar amb l'Agrupació TIC de Comfia-CC.OO en TIC@COMFIA.CCOO.ES

[Tornar a portada](#)

les nostres NOTÍCIES

Delegats de CC.OO. es concentren en INDRA per exigir un protocol de fusió

COMFIA-CCOO va convocar als seus delegats i delegades a concentrar-se per a exigir la negociació d'un protocol de fusió que garanteixi l'ocupació i les condicions de treball

Coincidint amb la celebració de la Junta d'Accionistes del passat dijous 21 de Juny, en la que es va aprovar la fusió per absorció d'INDRA amb AZERTIA, BMB i SOLUZIONA, la Federació de Serveis Financers i Administratius de CCOO (COMFIA-CCOO) va convocar als seus delegats i delegades a concentrar-se per a exigir la negociació d'un protocol de fusió que garanteixi l'ocupació i les condicions de treball.

Des que l'any passat INDRA, principal empresa espanyola de tecnologies de la informació, va anunciar la compra de SOLUZIONA a Unió Fenosa, i d'AZERTIA a Iberdrola, COMFIA-CCOO ha vingut reclamant a les tres empreses la necessitat de negociar un protocol d'integració que garanteixi el manteniment de l'ocupació i de les condicions laborals de les plantilles.

No obstant això, cap de les tres empreses sembla estar disposada a adquirir compromisos amb els seus treballadors i treballadores. Mentrestant la integració efectiva de les companyies es troba en marxa i realitzant-se completament a esquena dels treballadors i treballadores i dels seus representants. No solament no s'informa dels canvis, sinó que en SOLUZIONA i AZERTIA s'ha paralitzat qualsevol tipus de negociació amb els sindicats, amb l'excusa de la compra.

La integració, que amb tota probabilitat es realitzarà el pròxim 1 d'Octubre, agruparà a més de 20.000 treballadors i treballadores.

La notícia que immediatament després de la segregació es produirà una segregació en quatre noves empreses, ha suscitat una enorme preocupació en el nostre sindicat i entre els treballadors i treballadores, ja que aquestes companyies semblen creades per a oferir pitjors salaris, condicions laborals més pobres i perspectives professionals amb menys possibilitats que la matriu. D'altra banda, la negativa de les empreses a negociar durà a que les plantilles afectades es trobin, en el moment crític de la segregació, en una situació de clara desprotecció.

COMFIA-CCOO critica la pràctica habitual d'INDRA, posada de manifest en processos de compra anteriors, segons la qual en lloc de garantir les condicions laborals existents dels treballadors i treballadores, es força a una renúncia individualitzada de les mateixes. Davant aquesta situació, COMFIA-CCOO ha alertat als treballadors i treballadores d'AZERTIA, SOLUZIONA i BMB, i proposa l'obertura de negociacions amb l'objecte d'aconseguir un protocol de fusió que garanteixi les condicions actuals fins a la posterior negociació de la unificació de condicions de treball.

Finalment en COMFIA-CCOO exigim que es garanteixi el manteniment de l'ocupació, especialment tenint en compte la preocupació dels treballadors i treballadores a causa de les duplicitats de llocs de treball o funcions que puguin generar-se.

Podeu veure el vídeo de la concentració realitzada en Indra [aquí](#)

Podeu veure el vídeo de la intervenció en la junta d'accionistes d'Indra de Francisco López, Secretari General de Comfia-CC.OO de Madrid [aquí](#)

[Tornar a portada](#)

les nostres NOTÍCIES

Signat l'acord d'harmonització en InQA.Labs

Com a conseqüència de la compra de InQA.Labs, empresa especialitzada en Software Control & Testing, per part de Sogeti a inicis del present any, Comfia-CCOO va promoure eleccions parcials per a que els interessos dels treballadors i treballadores d'InQA.Labs tinguessin la representació legal necessària per afrontar el procés de integració en Sogeti amb les màximes garanties

Fruit del resultat de les esmentades eleccions i de l'excelent treball realitzat en els mesos posteriors per part dels delegats d'InQA.Labs, recolzats per l'Agrupació TIC de Comfia-CCOO Catalunya i la Secció Sindical Estatal de Comfia-CCOO en Sogeti, aquest estiu s'ha signat l'acord d'harmonització de condicions laborals amb la Direcció General de Sogeti. D'aquest acord destaquem:

- Un augment de salari en un 3% com compensació de la paga de beneficis existent en InQA.Labs, consolidat i no absorbible.
- Una important reducció del còmput d'hores anuals treballades, posant una limitació anual que el Conveni de Consultoria no contempla i que per tant millora, equiparant-lo al Conveni d'Oficines i Despatxos de Catalunya.
- Un augment de la subvenció dels vals de dinar a 4,50 euros al dia.
- Una nova assegurança mèdica subvencionada.
- Adhesió a qualsevol benefici social futur que tingui la plantilla de Sogeti.

[Tornar a portada](#)