



# conectamos



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

CCOO.ES  
COMFIA.NET  
AFILIATE

Número 14 - enero 2008

## Editorial

La negociación del XVI Convenio Colectivo sigue adelante  
[Artículo completo](#)

## Recomendamos

[Comfia-CCOO constituye formalmente un grupo de coordinación de RSE](#)

## Para discapacitados

[Integración laboral de personas con discapacidad intelectual](#)

[Ayudas individuales para personas con discapacidad](#)

## el RINCON de la LEY

[Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género \(LOMPIVG\). Derechos en el ámbito Laboral](#)

Con la entrada en vigor de la LOMPIVG, se desarrollaron una serie de derechos...

## de INTERÉS en los MEDIOS

[La brecha salarial entre directivos y trabajadores se ha multiplicado al menos por 10 en los últimos 20 años](#)

[La ETT genera antigüedad](#)

El Tribunal Supremo se pronunció a favor del cómputo de la antigüedad...

[¿Estudias o trabajas...?, campaña de CCOO para evitar los abusos que sufren los jóvenes en prácticas](#)

[El Senado aprueba la Ley para sancionar la discriminación de discapacitados](#)

## AFILIATE

[Ofertas para afiliados](#)

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

## Nuestras NOTICIAS

**Comfia-CCOO gana las elecciones en ATOS ORIGIN**  
[ver más](#)

**Plan de Carreras Profesionales en TEAMLOG IBERICA**  
El Comité de Empresa de Teamlog Ibérica S.A. (Comfia-CC.OO)...  
[ver más](#)

**Comfia-CCOO consolida su representación en CAPGEMINI**  
[ver más](#)

**Firmado un acuerdo sobre políticas sociales, salariales y de igualdad en SOGETI-España**  
[ver más](#)

**Firmado el plan de igualdad en Rural de Servicios Informáticos SC**  
Este Plan de Igualdad es un nuevo avance para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres...  
[ver más](#)

**INDRA: fusionar para precarizar**  
La adquisición de Azertia, BMB y Soluziona por parte de Indra ha supuesto...  
[ver más](#)



[Volver a la portada](#)

el RINCON de la LEY

## Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG). Derechos en el ámbito Laboral

Con la entrada en vigor de la **Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, se desarrollaron una serie de **derechos** en el **ámbito laboral** a los cuales cualquier víctima de Violencia de Género puede acogerse y que a continuación os resumimos:

**Inclusión del punto 7 en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores:** Adopción de jornada reducida y reordenación del tiempo de trabajo (adaptación de horario y horario flexible). O a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

**Inclusión del punto 3 bis Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores:** Cambio de centro de trabajo en la misma localidad o traslado a otra distinta. Tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

**Modificación del art. 45.1 del Estatuto de los Trabajadores:** Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, extensibles a 18 meses.

**Modificación del Apartado 1.2 del Art. 208 de la Ley General de la Seguridad Social:** Posibilidad de extinguir tu contrato de trabajo, con prestación de desempleo.

**Art. 21.4 de la LOMPIVG:** Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención, o servicios de salud.

**Modificación del Art. 52 letra D del Estatuto de los Trabajadores:** Protección frente al despido.

Puedes ver el texto completo de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG) [aquí](#)

Puedes ver el texto completo del Estatuto de los Trabajadores [aquí](#)

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

7 de **INTERÉS** en los **MEDIOS**

## La brecha salarial entre directivos y trabajadores se ha multiplicado al menos por 10 en los últimos 20 años

**Las retribuciones de los altos ejecutivos de las grandes empresas equivaldrían a 45 veces el sueldo medio. Según un estudio de CCOO, jóvenes, mujeres e inmigrantes suman el 80% de los salarios bajos**

La brecha entre las retribuciones de los altos ejecutivos y los salarios de los trabajadores de las empresas se ha multiplicado por más de 10 en los últimos 20 años. Esta es una de las conclusiones de un exhaustivo trabajo de la Fundación Sindical de Estudios (CCOO de Madrid), en el que se alerta de que colectivos como jóvenes, mujeres e inmigrantes perciben salarios sustancialmente inferiores a la media.

El estudio subraya que, según los datos aportados por las propias empresas a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), la retribución de los consejeros de administración creció en 2006 un 30,9%, hasta los 250 millones. Además, los consejeros ejecutivos se repartieron tres cuartas partes del total -168,8 millones-, los consejeros dominicales (representantes de los principales accionistas), 23 millones; los independientes percibieron 27 millones y otros consejeros externos facturaron un total de 11,7 millones de euros.

El informe elaborado por CCOO subraya que los altos directivos que no son miembros de los consejos (449) cobraron otros 295 millones, lo que supone una media de 658.000 euros por barba. «Si se tiene en cuenta tanto a consejeros ejecutivos como a altos directivos, una élite de unos 541 miembros que formarían las cúpulas de las grandes empresas (92 ejecutivos y 449 altos directivos, con una proporción de una mujer por cada 20 hombres), la retribución total fue de 482 millones de euros, con un sueldo medio de 891.000 euros y un crecimiento del 27% respecto al año anterior. A partir de estas cifras», subraya el informe de CC.OO, la retribución de los altos ejecutivos de las grandes empresas equivaldría a «45 veces el salario medio anual en España».

Contando con el conjunto de las 120 empresas que cotizan en el mercado continuo, «los miembros de los consejos de administración cobraron 402,6 millones en 2006, lo que significó una subida del 28% y representa un 0,7% del resultado de las empresas».

«En total», se precisa, «unos 1.343 consejeros cobraron una media de 300.000 euros. El sueldo medio de un consejero ejecutivo de una empresa del Ibex supera los dos millones de euros, mientras que el salario de un consejero independiente de una empresa del mercado continuo está en unos 60.000 euros. De esta manera», concluye el informe de CCOO, «la cantidad absorbida por la cúpula de las empresas cotizadas es de unos 800 millones de euros, de los que casi 700 van a parar a los consejeros y directivos con tareas ejecutivas».

Los autores del estudio estiman que el fenómeno de la creciente precariedad en el mercado de trabajo, que impone menores niveles salariales, «se une al aumento de la brecha salarial que se viene produciendo en el interior de las empresas entre trabajadores y cuadros directivos. Así», concluye el trabajo, «si hace 20 años la diferencia salarial entre máximos directivos y puestos con menores salarios era de 10 o 20 veces superior, hoy aumenta hasta 100 o 200 veces, sin incluir salarios en especie, pólizas de seguro, fondos de pensiones, etcétera.

En el otro lado de la balanza, el trabajo de la Fundación Sindical de Estudios describe

la situación de los nuevos empleos creados con salarios bajos, que, se subraya, son ocupados mayoritariamente por mujeres, jóvenes e inmigrantes. «Estos tres colectivos», precisa el documento al que ha tenido acceso este diario, «suman el 80% de los bajos salarios (esto es, los que no alcanzan el 60% del salario medio).

Según CCOO, en el caso de las mujeres la remuneración es un 30,8% menos que en el caso de los varones. A su vez, los inmigrantes, que se han ocupado mayoritariamente en la construcción, tienen en este sector sueldos que pueden llegar a un 45% menos que la media. «En el caso de los jóvenes», se precisa, «la diferencia es un tercio inferior a la media».

El estudio presenta también una «brecha dentro del propio colectivo de los asalariados, en la que jóvenes, mujeres e inmigrantes salen notablemente perjudicados. Además, se precisa, tampoco es cierto que para estos tres grupos el salario medio se sitúe en los 1.000 euros».

La Fundación pone como ejemplo la situación de la Comunidad de Madrid, donde un 55,65% de las trabajadoras tenía salarios mensuales inferiores a los 1.081 euros en 2006. Un 75% de este colectivo estaba por debajo de los 811 euros.

«En el caso de los jóvenes menores de 25 años, con datos de 2006 para el conjunto de España, sólo un 11,41% tenía un salario mensual por encima de 1.000 euros, y del 85% restante que cobraba por debajo de esa cantidad, un 37% tenía salarios inferiores a 270 euros mensuales».

El exhaustivo trabajo subraya también, tomando de nuevo como referencia a la Comunidad de Madrid, que mientras el salario medio en este territorio se sitúa en los 2.000 euros, una cuarta parte de los asalariados madrileños (25,1%) cobran entre 540 y 1.081 euros, proporción que, según datos de la Agencia Tributaria, representa a 771.662 personas. Otro 22,9% de asalariados madrileños (704.108) cobran por debajo, incluso, del salario mínimo. «Esto supone», concluye CCOO, que un 48% de los trabajadores madrileños cobran menos de 1.000 euros, esto es, casi 1,5 millones de trabajadores.

### **Empleo y beneficios**

El trabajo de la Fundación alude en este punto a la última memoria publicada por el Consejo Económico y Social (CES), en el que se subraya que la causa de que la retribución del trabajo crezca menos que la media de la economía (3,4% en 2006), mientras que los beneficios empresariales lo hagan por encima (26,6% para las sociedades que cotizan en Bolsa) no se encuentra en los salarios negociados por convenio, sino en los que están fuera de este marco y que corresponden a nuevos empleos de baja cualificación.

Estos últimos estarían ocupados por inmigrantes, jóvenes y mujeres y en los sectores de la construcción y los servicios, por lo que se estaría produciendo una «creciente dualización del mercado de trabajo».

Otro estudio, realizado en este caso desde la cátedra de Políticas Públicas de la Universidad Pompeu Fabra subraya, a su vez, que las rentas del capital están subiendo mucho más deprisa que las del trabajo y, fundamentalmente, a costa de estas. «Los beneficios empresariales», se sostiene, «se han basado en su mayoría en la moderación o el estancamiento salarial... Si se mira en qué grupos empresariales han crecido más los beneficios, se ve que no son aquéllos que crean más empleo. Por ejemplo, la banca ha sido uno de los sectores empresariales con mayores beneficios y, en cambio, no está creando empleo. Así, el Banco Santander, que obtuvo 26.000 millones de euros en el periodo 1999-2006, perdió 12.000 empleos en esos años».

Por su parte, un 76% de los empleos creados en la construcción en los últimos años se sitúan muy por debajo del salario medio.

El Mundo

[Volver a la portada](#)



## 7 de INTERÉS en los MEDIOS

### La ETT genera antigüedad

**El Tribunal Supremo se pronunció a favor del cómputo de la antigüedad desde el primer contrato de puesta a disposición de una trabajadora contratada de forma sucesiva por distintas ETT´s para ser cedida a la misma empresa usuaria y ocupar el mismo puesto de trabajo**

El tiempo de prestación de servicios en la empresa, la antigüedad, es esencial en toda relación laboral, ya que incide directamente en el salario y, a su finalización, en el abono de indemnizaciones. Una cuestión controvertida es el cómputo de la antigüedad en los empleados que previamente habían sido cedidos a través de empresas de trabajo temporal.

Con carácter general, la antigüedad en la empresa empieza a computar en la fecha en que se contrate directamente al trabajador, sin que se tenga en cuenta el tiempo previo de prestación de servicios a través de empresas de trabajo temporal. Por tanto, el eventual histórico de contrataciones previas no afecta y el cronómetro se pone en marcha el día que el trabajador se incorpore a la empresa. No obstante, en los supuestos de contrataciones sucesivas y fraudulentas a través de empresas de trabajo temporal (ETT´s) se han planteado numerosos conflictos respecto al tratamiento de ese período previo; controversia que el Tribunal Supremo resolvió pronunciándose a favor del cómputo de la antigüedad desde el primer contrato de puesta a disposición. En Sentencia de 23 de octubre de este año el Tribunal alude nuevamente al criterio contenido en su anterior Sentencia de 4 de julio de 2006 en la que fundamenta este criterio.

El Alto Tribunal resolvió el caso de una trabajadora contratada de forma sucesiva por distintas ETT´s para ser cedida a la misma empresa usuaria y ocupar el mismo puesto de trabajo. Tras los sucesivos contratos de puesta a disposición y ante la finalización del último, la trabajadora demandó a las ETT´s y a la empresa usuaria por despido improcedente. El Supremo, al entender que la empresa usuaria recurrió a ETT´s para cubrir necesidades permanentes de su actividad y que la trabajadora estuvo realizando las mismas funciones durante todo el periodo, consideró fraudulentos los contratos y, por consiguiente, calificó la relación de indefinida y le reconoció la antigüedad desde el primer contrato, condenando a todas las empresas al abono de la indemnización por despido improcedente.

Las implicaciones legales de esta Sentencia son múltiples y de gran calado, ya que también inciden en la figura de la cesión ilegal de trabajadores y en el alcance de la responsabilidad de las empresas usuarias. Centrándonos en la antigüedad, se están planteando numerosos conflictos respecto al cálculo de la indemnización en supuestos de despidos improcedentes, por cuanto la antigüedad reconocida al trabajador en la empresa puede ser sustancialmente inferior a la que pudiera acreditar de contrataciones previas y fraudulentas a través de ETT´s. Esta situación también incide en los casos de reconocimiento de la improcedencia del despido por la empresa y consignación de la indemnización. Si procediera computar la antigüedad desde el primer contrato de puesta a disposición, la indemnización consignada por la empresa sería incorrecta e insuficiente para paralizar los salarios de tramitación (cuyo coste puede ser mayor que la propia indemnización).

#### Desde el primer contrato

En la reciente Sentencia de 23 de octubre, se plantea al Tribunal Supremo un conflicto respecto a si la indemnización consignada debe calcularse desde el contrato directo o bien computando todo el período previo de prestación de servicios a través

de empresas de trabajo temporal. Las Sentencias de primera y de segunda instancia, al considerar que los contratos de puesta a disposición eran fraudulentos, entendieron que debía computarse la antigüedad desde el primer contrato. El Supremo, si bien no entra a resolver el fondo del asunto por cuestiones procesales, sí indica que la Sentencia recurrida sigue la doctrina sentada en su anterior Sentencia. Con esta precisión, todo apunta a que el Alto Tribunal tiene claro cómo debe computarse la antigüedad en los supuestos de contratación sucesiva y fraudulenta a través de empresas de trabajo temporal: desde el primer contrato.

La Vanguardia

[Volver a la portada](#)

Anteriores Conectamos

contactar

Publicaciones TIC



[Volver a la portada](#)

**7** de INTERÉS en los MEDIOS

## ¿Estudias o trabajas...?, campaña de CCOO para evitar los abusos que sufren los jóvenes en prácticas

**CC.OO. ha puesto en marcha la campaña "¿Estudias o trabajas...?" con el objetivo de informar a sus más de cien mil delegados sindicales de los criterios de actuación en las empresas y sectores y las propuestas del sindicato en relación a la situación de los becarios**

Con esta campaña, CC.OO. quiere denunciar el uso fraudulento de las prácticas formativas de los jóvenes en empresas privadas y en la Administración Pública y dar a conocer sus propuestas para resolver este problema.

Anualmente alrededor de 200.000 becarios ejercen funciones propias de un trabajador pero sin relación laboral en multitud de empresas privadas e, incluso, en la Administración Pública a cambio de compensaciones económicas que rondan los 400 euros, con jornadas completas e incluso a turno que resultan, incompatibles con los estudios. Esta situación se puede extender durante un año, sin ninguna garantía de continuar posteriormente en la empresa. Para CC.OO., la situación se puede resumir así "las empresas cubren puestos de trabajo mediante las prácticas porque disponen de mano de obra cualificada a costo de saldo".

CC.OO. ha editado un extenso informe sobre "Jóvenes y prácticas en los centros de trabajo" y, como soporte de la campaña, un tríptico titulado ¿estudias o trabajas...?, en el que denuncia cuál es el verdadero uso que hacen multitud de empresas de las prácticas dirigidas a los estudiantes universitarios para adquirir experiencia laboral.

El tríptico, además del uso fraudulento del trabajo de los becarios, describe la regulación legal, que se incumple, de las prácticas y recoge las propuestas de CC.OO. para que se cumpla la ley, así como las propuestas que hace el sindicato para mejorarla. Así, CC.OO. indica a sus delegados que "desde CC.OO. debemos garantizar que las prácticas no impliquen cobertura de un puesto en plantilla; los estudiantes no firmen ni asuman responsabilidades sobre informes, ni actuaciones que requieran cualificación profesional y que sus tareas estén relacionadas con sus posibles salidas profesionales de acuerdo a su formación".

Podéis ver el folleto de la campaña [aquí](#)

Podéis descargaros el informe Jóvenes y practicas en los centros de trabajo [aquí](#)

CC.OO.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

**7 de INTERÉS en los MEDIOS**

## El Senado aprueba la Ley para sancionar la discriminación de discapacitados

**La normativa, que entrará en vigor antes de fin de año, prevé multas de entre 301 y un millón de euros**

El Senado ha aprobado hoy por unanimidad el proyecto de ley de infracciones y sanciones, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, que contempla multas de entre 301 y un millón de euros, y que entrará en vigor antes de que finalice el año.

Los grupos parlamentarios han aprobado por unanimidad en la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales el texto tal y como fue remitido por el Congreso de los Diputados donde fue refrendado también unánimemente el pasado 21 de noviembre.

Esta ley, enviada al Parlamento por el Gobierno en enero de 2006, sanciona las conductas que supongan acoso, discriminación o incumplimiento de las normas de accesibilidad y establece multas según el grado de infracción, siendo las más leves las que incurran en irregularidades formales, y más penalizadas las que conlleven cualquier forma de presión sobre dicha persona o la negativa a adoptar medidas de ajuste razonable.

Según el senador del PSOE José Antonio Alonso, la aprobación de esta ley era «necesaria para que no solo se reflejen los derechos de las personas con discapacidad sino además las sanciones en caso de que estos derechos sean vulnerados».

Durante los cuatro primeros años de la ley se presentará un informe sobre las actuaciones efectuadas cada año para su aplicación, el coste económico y las infracciones cometidas, además de las sanciones impuestas.

EFE

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## EDITORIAL

### La negociación del XVI Convenio Colectivo sigue adelante

La negociación colectiva en el sector de las TIC sigue adelante con un claro **objetivo**: la firma de un **Convenio Colectivo** que **refleje** la **realidad sectorial**.

En este sentido, la campaña de recogida de firmas iniciada hace unos meses no ha pasado desapercibida y, a día de hoy, más de 15.000 trabajadores y trabajadoras han dado su apoyo, reivindicando un Convenio digno para las TIC.

La patronal (AEC) comparte nuestro interés de trabajar profundamente en la negociación colectiva. Para ello, desde este mes de Enero, se han iniciado una serie de reuniones cuya finalidad es llegar al consenso necesario para la firma del Convenio Colectivo

Tanto CC.OO. como UGT estamos volcados y trabajando coordinadamente, hay mucho en juego y solo desde la unidad de acción se pueden conseguir las reivindicaciones contenidas en la Plataforma que conjuntamente presentamos

Desde la **Agrupación TIC de Comfia-CC.OO.** queremos recordaros que nuestro **Plan de Acción sigue adelante** incrementando la graduación en sus iniciativas. Contando, como hasta ahora, con el apoyo y la colaboración de todos los que conformamos este sector, mejoraremos el horizonte de nuestras condiciones de trabajo en el corto plazo.

Puedes encontrar información actualizada de la negociación colectiva y del sector TIC [aquí](#)

Puedes contactar con la Agrupación TIC [aquí](#)

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## RECOMENDAMOS

**Comfia-CCOO constituye formalmente un grupo de coordinación de RSE, integrando este tema en su estructura sindical**

**Pone en marcha el mandato aprobado en su último congreso: impulso, desarrollo y escrutinio de la RSE en el Sector Financiero, y coincide con la aprobación del último acuerdo de la mesa de Diálogo Social y RSE, firmado por los sindicatos, patronal y Gobierno**

CC.OO considera que la **RSE (Responsabilidad Social de las Empresas)** contribuirá a un modelo económico sostenible y responsable, y que el citado documento es un referente en el ámbito de la Unión Europea.

El 19 de Diciembre se constituyó formalmente el grupo de Coordinación de RSE de COMFIA, la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. Se trata de un grupo de unos 25 delegadas y delegados sindicales de las mayores empresas de esa federación que asumirán la tarea de poner en práctica el mandato contenido en la ponencia de su último [Congreso Federal](#). En la reunión participó el nuevo secretario general de COMFIA, José María Martínez, dando así respaldo al plan de trabajo presentado.

El plan incluye una coordinación con las áreas de la Federación y de la Confederación de CC.OO implicadas en los diversos aspectos de RSE. Se basa en el análisis de las memorias de RSE que emiten casi todas las empresas del sector y en la participación y diálogo constructivo con dichas empresas. Se dará también especial importancia al impulso de la Inversión Socialmente Responsable (ISR), aspecto poco desarrollado y primordial para el avance de la RSE en España.

En principio, se han nombrado coordinadores las mayores empresas de la federación, sobreponderando a las Cajas, dado el papel del sindicato en sus Órganos de Gobierno:

BBVA - Santander - La Caixa - Caja Madrid - Banesto - B.Popular - B.Sabadell - Deutsche Bank - Caixa Galicia - Caixa Catalunya - Bancaixa - CajaSol - Unicaja - BBK - Mapfre - Cajamar - Indra - Caja Granada - CajaSur - Caja Duero - Ibercaja - C. Castilla la Mancha - Caja Gral. de Canarias - Caixa de Sabadell - Caja Navarra - Ceca - Caixa Penedés - Caja Jaen - Agrupación de Telemarketing - Agrupación TIC - Agrupación de Servicios Adm. - ...

Comfia - CC.OO  
Área de RSE

[Volver a la portada](#)





[Volver a la portada](#)

## RECOMENDAMOS

### Integración laboral de personas con discapacidad intelectual

Las personas con discapacidad intelectual son formadas en cursos de capacitación, atendiendo fundamentalmente a sus habilidades sociolaborales, donde se tocan, entre otros temas, contratos, nóminas, seguridad social, paro, transporte público, tareas administrativas, etc, siempre desde un punto de vista práctico.

Paralelamente, los servicios laborales de los centros ocupacionales exploran la posibilidades de colocación en las distintas empresas, en expansión en este momento, ya que los empresarios, están tomando conciencia sobre este tema y observando que si otras empresas ya lo están haciendo, por qué no van a hacerlo ellos, no solamente como imagen de la compañía, sino como un acto de responsabilidad social, pues son muy conscientes del bien que pueden realizar, no solamente con estas personas, sino con todo el entorno que les rodea.

Una vez terminado este primer ciclo los preparadores laborales (gran labor la suya, demostrando un gran cariño, comprensión, dedicación y paciencia), estudian la situación, características y condiciones laborales, descubriendo tareas que pueden desarrollar e iniciando incluso la creación del puesto, intentando dotarlo de contenidos y dándole un perfil como a cualquier otro puesto de trabajo, eliminando las tareas rutinarias del resto de trabajadores para que se puedan dedicar a otras labores más complejas. Aquí es donde se encuentran con algunas dificultades, como el desconocimiento del entorno laboral hacia estas personas, y los miedos de las familias. En este sentido los preparadores hacen de puente entre estos dos entornos para que la vida laboral sea normal, independiente e intentan que desde el entorno familiar no se les exija más que a otras personas.

En este punto comienza así el trabajo tutelado, es decir, el preparador estará con el trabajador todo el tiempo necesario hasta conseguir la casi total independencia, haciendo posteriores seguimientos para atajar posibles dificultades.

No citamos nombres de empresas, pues todos los que nos movemos en estos entornos las conocemos perfectamente y nos encargamos a través del boca a boca de publicitar su labor y buen hacer, siendo cada vez más las que toman conciencia de estos problemas.

Empresarios, compañeros, centros ocupacionales y preparadores laborales forman un gran equipo que está consiguiendo un mayor empleo en este sector de la población, que enriquece a toda la sociedad haciéndola más justa, y consiguiendo la "integración laboral".

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## RECOMENDAMOS

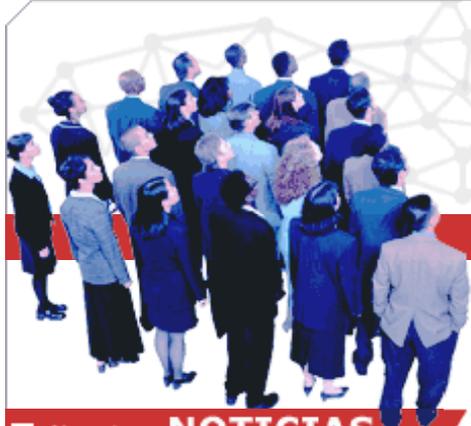
### Ayudas individuales para personas con discapacidad

Recordamos a todos que a partir del **mes de febrero** se convoca la **concesión de ayudas económicas** individuales a personas afectadas física, psíquica o sensorialmente para satisfacer determinadas necesidades derivadas de su discapacidad, atendiendo a determinados gastos que se produzcan durante el presente año y no contemplados por la Seguridad Social u otro tipo de Organismos. A continuación recordamos las más importantes:

- Atención especializada en centros residenciales.
- Adquisición y adaptación de vehículos a motor.
- Adquisición de sillas de ruedas manuales.
- Adaptación funcional de la vivienda.
- Adquisición de audífonos, gafas y lentillas.
- Adquisición de ayudas técnicas que suplan los efectos de la discapacidad.
- Ayudas de transporte para la asistencia al trabajo.
- Asistencia a clase para la obtención del carné de conducir.
- Asistencia a centros de formación, capacitación y reconversión profesional.
- Asistencia a actividades de convivencia, culturales y de ocio y tiempo libre.

Para mas información podéis acudir a la asistencia social de zona, que informará, sobre los organismos en los habrá que presentar la solicitud en las distintas Comunidades Autónomas.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras **NOTICIAS**

### Comfia-CCOO gana las elecciones en ATOS ORIGIN

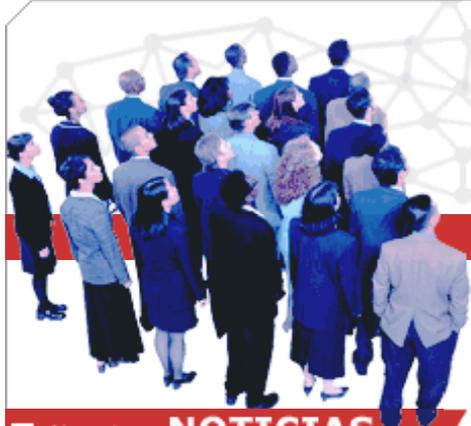
**La Sección Sindical de Comfia-CC.OO en ATOS ORIGIN gana las elecciones celebradas en Madrid el pasado 28 de Noviembre**

Con un total de 12 delegados (43,46%), se adelanta a la CGT, segunda fuerza sindical más votada con 10 delegados (38,54%) y a UGT, siendo la tercera fuerza, quedando con 5 (18%).

De esta manera, consolida su representación a nivel estatal con 25 delegados de 52 (48,08%).

Una vez más, **Comfia-CCOO** demuestra que su **línea de trabajo continuado** es claramente **reconocida** por los **trabajadores**.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Plan de Carreras Profesionales en TEAMLOG IBERICA

**El Comité de Empresa de TEAMLOG IBÉRICA S.A. (Comfia-CC.OO) firma un Plan de Carreras Profesionales que a partir de ahora garantiza a los trabajadores una evolución progresiva tanto salarial como profesionalmente**

A primeros del mes de Noviembre gracias a la buena voluntad tanto del Comité de Empresa como de la Dirección de TEAMLOG IBÉRICA S.A., se logró por fin el documento definitivo que **plasma la realidad del sector**, situando los mínimos salariales por categoría muy cerca de los salarios que realmente se pagan en el mercado. Contiene un incremento medio del 37,85% por encima de los salarios base del Convenio llegando a superar el 90 % en algunos casos, con lo que se ha conseguido pues un avance significativo.

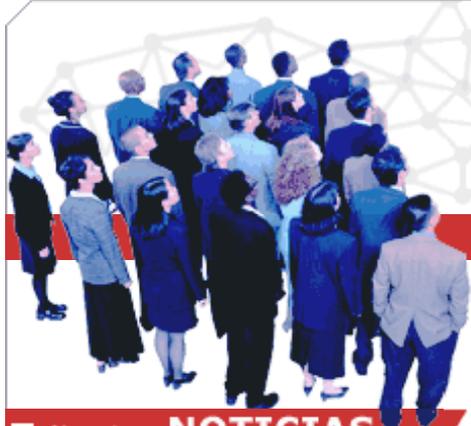
Cabe destacar que el cambio de cada categoría depende única y exclusivamente de las ganas de cada trabajador de mejorar profesionalmente puesto que cada año se promocionarán a todos los empleados que estén situados en categorías intermedias, garantizándoles además un incremento salarial progresivo y la posibilidad de adquirir los conocimientos necesarios para desarrollar sus nuevas funciones.

Por lo tanto **TEAMLOG IBÉRICA S.A.** dispone de un **Plan de Carreras** que es **progresivo** (todos los años existe la posibilidad de evolucionar salarial y profesionalmente), **independiente** (la decisión de promocionar es única y exclusivamente del trabajador) y **real** (los salarios mínimos por categoría están muy cerca de los que se están pagando en el mercado).

**El Comité de Empresa de TEAMLOG IBÉRICA S.A. (Comfia-CC.OO)** tiene como próximo **objetivo adecuar el Plan de Formación 2008 al presente Plan de Carreras** para poner en funcionamiento una iniciativa pionera en las TIC y que esperemos muy pronto pueda ser la generalidad en todas las empresas del sector adecuándose a las necesidades del Siglo XXI.

Si quieres consultar íntegramente el Plan de Carrera, puedes hacerlo [aquí](#)

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Comfia-CCOO consolida su representación en CAPGEMINI

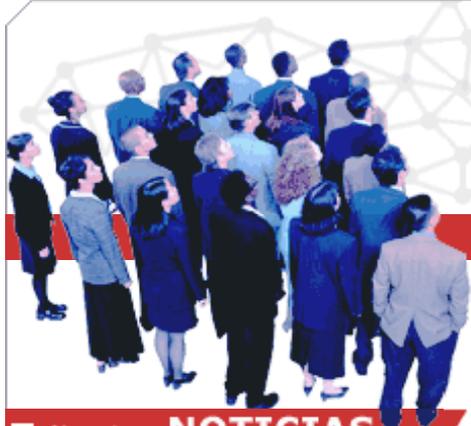
El pasado 15 de noviembre tuvieron lugar las elecciones sindicales Capgemini-Barcelona para conformar el Comité de empresa.

El comité de empresa queda constituido por 8 delegados y delegadas de CC.OO. y 9 de otros sindicatos. De esta forma CC.OO. obtiene 3 delegados más que en las anteriores elecciones

Un mes después, el 21 de diciembre se celebraron también elecciones sindicales en Capgemini-Madrid. En este caso CC.OO. obtuvo 11 delegados y delegadas, obteniendo 14 otros sindicatos.

Con estos resultados **Comfia-CC.OO. consolida** una amplia **representación** en **Capgemini** , garantizando una continuidad en el trabajo sindical llevado a cabo.

[Volver a la portada](#)



## Nuestras NOTICIAS

### Firmado un acuerdo sobre políticas sociales, salariales y de igualdad en SOGETI-España

**El pasado 23 de Enero la Sección Sindical de CC.OO en Sogeti y la Dirección de la empresa firmaron un acuerdo sobre políticas sociales, salariales y de igualdad. De esta forma ambas partes confirman el interés común en mejorar las condiciones laborales en SOGETI.**

Dicho acuerdo puede resumirse en:

**Política salarial:** Eliminación definitiva de los incrementos cero, concretándose para los años 2008 y 2009 en subidas mínimas efectivas garantizadas para toda la plantilla basadas en el IPC.

**Jornada máxima anual:** Homogeneización en todos los centros de SOGETI y reducción de la jornada máxima anual a 1750 horas en un plazo de dos años. Dicha reducción llega a ser incluso de 50 horas menos en algunos de sus centros. Asimismo, se realiza una redistribución paulatina de la jornada para finalmente poder disfrutar de, cómo mínimo, dos meses y medio de jornada de verano y un día festivo adicional.

**Plan de igualdad:** Compromiso formal de negociación con la Representación Legal de los Trabajadores, durante el 2008, de un Plan de Igualdad para Sogeti. Este proceso se inicia con la creación de una Comisión para la Igualdad que realizará el diagnóstico de situación en la empresa y el seguimiento ulterior de aplicación de dicho Plan.

**Beneficios sociales:** Consolidación por escrito, en detalle y de manera indefinida para toda la plantilla, de la subvención del 50% del coste de un seguro médico voluntario, así como mejoras en la subvención de la comida para ciertos colectivos, especialmente desplazados en cliente, que no podían disfrutar de la jornada intensiva de verano.

**Armonización:** Compromiso de armonización definitiva de las condiciones laborales entre los diferentes centros, de manera negociada con la Representación Legal de los Trabajadores durante el año 2008, para realizar su implantación en el año 2009.

La **Sección Sindical de CC.OO. en Sogeti** ha estado meses trabajando en esta línea, desde el diálogo y desde la acción sindical, para conseguir un acuerdo de estas características. La participación y aprobación, por una abrumadora mayoría de la plantilla, de nuestras propuestas sindicales en un referéndum ha sido clave para que la Dirección de SOGETI replantease sus planes de mejora de la compañía, incluyendo las propuestas que le presentaba CC.OO. ratificadas por los trabajadores y trabajadoras.

La **Sección Sindical de CC.OO en Sogeti** valora este **acuerdo** como **muy positivo**, tanto en las mejoras conseguidas como en los compromisos de continuidad en la negociación colectiva, que hacen de este acuerdo un punto y seguido en la construcción de una SOGETI diferente, dónde el foco esté centrado en las personas y nos convirtamos, paso a paso, en una empresa referente por sus condiciones laborales, igualdad de género, beneficios sociales, etc.... situando a SOGETI como una **empresa** mucho **más atractiva** dentro de un **sector tan competitivo** como el de las TIC

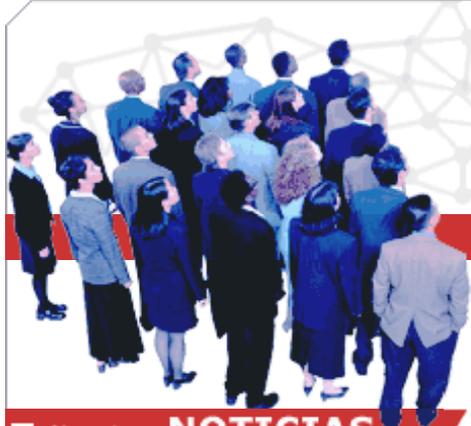
Podéis ver el Texto completo del acuerdo [aquí](#)

[Volver a la portada](#)

[Anteriores Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicaciones TIC](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Firmado el plan de igualdad en Rural de Servicios Informáticos SC

**Este Plan de Igualdad es un nuevo avance para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, en Rural de Servicios Informáticos RSI SC. El Plan contempla importantes medidas en materia de selección y contratación de personal, promoción y formación**

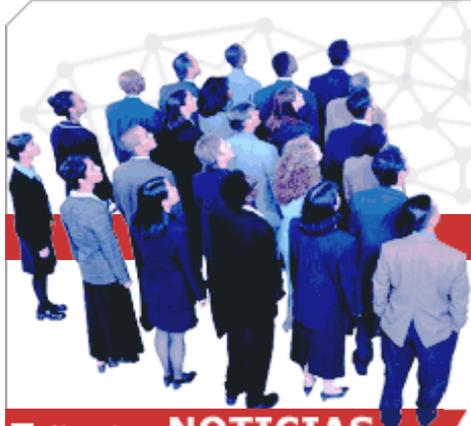
El pasado mes de agosto Comfia-CCOO firmó con Rural de Servicios Informáticos un preacuerdo para la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades, que ha culminado con la firma del Plan de Igualdad el pasado 18 de diciembre, una vez finalizados los trabajos de diagnóstico de situación de la plantilla. En dichos trabajos y en la elaboración del Plan de Igualdad han colaborado activamente las Secretarías de la Mujer de Comfia, tanto a nivel estatal como a nivel provincial.

Este Plan se establece con la finalidad de conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con el mismo se pretende corregir las desigualdades existentes, estableciendo las acciones correctoras oportunas que sean precisas para alcanzar el equilibrio en todos los grupos y niveles profesionales así como en la retribución salarial.

Con el mismo debemos alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el seno de la Empresa y esperamos que, dentro de doce meses, la memoria anual que elabore la Comisión de Seguimiento del Plan refleje una disminución de las desigualdades y podamos hablar de la equidad de la plantilla en todos los ámbitos.

[Enlace al Plan de Igualdad Rural Servicios Informáticos](#)

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### INDRA: fusionar para precarizar

La adquisición de AZERTIA, BMB y SOLUZIONA por parte de INDRA ha supuesto que una gran cantidad de personas, en torno a 20.000, se agrupen en un proyecto empresarial complejo. Complejo por la gran cantidad de situaciones de partida y porque tras la fusión se procedió a la segregación de nuevo en cuatro (o más) sociedades, que aparentemente van a contar con condiciones y políticas laborales de distinto nivel según la filial. Al ir asignando personas procedentes de las "antiguas" empresas a las "nuevas" empresas la situación resultante es, sencillamente, de una gran confusión, para la Empresa y por supuesto para el trabajador.

Por ello INDRA ha informado que va a aplicar varios convenios colectivos distintos en la compañía, tras una negociación con la Representación Legal de los Trabajadores, los sindicatos. Sin embargo, hasta la fecha, no se ha abierto negociación alguna. Solo se ha recibido una propuesta de acuerdo, que la empresa no parece querer negociar ni tan siquiera firmar.

Sin embargo lo que la empresa si hace es aplicar cambios unilaterales, aplicado su conocida política de hechos consumados con claro desprecio a sus propios empleados y a sus representantes. Estos cambios se están produciendo en INDRA SISTEMAS (en la parte dedicada a consultoría y desarrollo), en INDRA CD-SOFTWARE LABS y en INDRA BMB.

Por ejemplo, las personas contratadas desde el 1 de octubre tienen nuevas condiciones fijadas de forma unilateral, sin contar con la Representación Legal de los Trabajadores. Concretamente en el caso de la jornada, se empeora cualquiera de las distintas condiciones existentes que tenían los trabajadores antes de la fusión.

También, y por la vía de los hechos consumados, la empresa está cambiando a peor condiciones diversas, como dietas, compensación de horas extraordinarias, compensación por desplazamiento a cliente, jornada, etc.

Adicionalmente, centros enteros de trabajo que fueron adscritos a INDRA BMB en el momento de la fusión, han sido transferidos a una nueva filial, INDRA BMB Servicios Digitales, con una importante pérdida de condiciones laborales que incluyen, entre otras, el pago de los trienios por antigüedad de acuerdo con el convenio colectivo.

La empresa no puede cambiar de forma unilateral las condiciones que tenemos hasta ahora, e incluso la dirección reconoce este hecho, ... y aún así lo incumple. No aceptamos ninguna modificación en nuestras condiciones, por lo que desde CC.OO nos hemos puesto a disposición de todos los trabajadores para informarles, ayudarles y acompañarles en cuantas gestiones necesiten, ante la empresa o los tribunales.

Es inaceptable e injustificado el cambio unilateral y el empeoramiento de condiciones laborales aprovechando la reorganización societaria. Esta actitud no es acorde con la calidad del servicio que prestamos los empleados de INDRA ni con los objetivos de calidad fijados, y alimenta la situación de incertidumbre que llevamos meses soportando y que ha generado un disparo de las bajas voluntarias y un impacto negativo en los proyectos.

Durante meses tratamos de plasmar por escrito con la dirección, mediante un acuerdo de fusión, la garantía de que las condiciones no van a modificarse hasta negociación de condiciones conjuntas. No lo han considerado necesario ni quieren

comprometerse a nada. Actualmente, a la vista de los hechos, entendemos la razón de su negativa a firmar compromisos, ya que no tenían intención de cumplirlos al menos en todos los casos, algunos sangrantes.

Seguimos reclamando la definición de condiciones homogéneas en las empresas que forman la compañía, negociadas con la Representación Legal de los Trabajadores y aprobadas por los trabajadores. Rechazamos la imposición unilateral y la precarización de condiciones laborales. Ya comenzado el nuevo año, seguimos sin negociar los nuevos calendarios laborales, a pesar de que, únicamente en el caso de INDRA SISTEMAS, la dirección nos ha comunicado de nuevo y oficialmente su intención de hacerlo. Usaremos todos los medios a nuestro alcance para conseguirlo en toda la compañía.

Para enfrentarnos a todo esto hemos constituido una Sección Sindical Estatal de COMFIA-CC.OO. en INDRA que, en coordinación con la Sección Sindical de la Federación Minerometalúrgica, nos permite tanto negociar como tomar las medidas necesarias de forma común y coordinada en las distintas empresas que conforman INDRA.

[Volver a la portada](#)