



# conectamos



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

[CCOO.ES](http://CCOO.ES)  
[COMFIA.NET](http://COMFIA.NET)  
AFILIA'T

Número 14 - gener 2008

## Editorial

La negociació del XVI Conveni Col·lectiu segueix endavant  
[Article complet](#)

### Recomanem

[Comfia-CCOO constitueix formalment un grup de coordinació de RSE](#)

### Per a discapacitats

[Integració laboral de persones amb discapacitat intel·lectual](#)

[Ajudes individuals per a persones amb discapacitat](#)

## el RACÓ de la LLEI

[Llei Orgànica de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere \(LOMPIVG\). Drets en l'àmbit laboral](#)

Amb l'entrada en vigor de la LOMPIVG es van desenvolupar una sèrie de drets...

## D'INTERÈS als MITJANS

[La bretxa salarial entre directius i treballadors s'ha multiplicat almenys per 10 en els últims 20 anys](#)

### L'ETT genera antiguitat

El Tribunal Suprem es va pronunciar a favor del còmput de l'antiguitat...

[¿Estudies o treballes...?, campanya de CCOO per evitar els abusos que pateixen els joves en pràctiques](#)

[El Senat aprova la Llei per a sancionar la discriminació de discapacitats](#)

## AFILIA'T

### Ofertes per a afiliats

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

## les nostres NOTÍCIES

### Comfia-CCOO guanya les eleccions a ATOS ORIGIN

[veure més](#)

### Pla de Carreres Professionals a TEAMLOG IBERICA

El Comitè de Empresa de Teamlog Ibérica S.A. (Comfia-CC.OO)...

[veure més](#)

### Comfia-CCOO consolida la seva representació a CAPGEMINI

[veure més](#)

### Firmat un acord sobre polítiques socials, salarials i de igualtat a SOGETI Espanya

[veure més](#)

### Firmat el pla d'igualtat en Rural de Servicios Informáticos SC

Aquest Pla d'Igualtat és un nou avanç per aconseguir la igualtat entre homes i dones...

[veure més](#)

### INDRA: fusionar per a precaritzar

L'adquisició d'AZERTIA, BMB i SOLUZIONA per part d'INDRA ha suposat...

[veure més](#)



[Tornar a portada](#)

el RACÓ de la LLEI

## Llei Orgànica de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere (LOMPIVG). Drets en l'àmbit laboral

Amb l'entrada en vigor de la **Llei Orgànica de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere**, es van desenvolupar una sèrie de **drets** en l'àmbit laboral als quals qualsevol víctima de Violència de Gènere pot acollir-se i que a continuació us resumim:

**Inclusió del punt 7 en l'Art. 37 de l'Estatut dels Treballadors:** Adopció de jornada reduïda i Reordenació del temps de treball (adaptació d'horari i horari flexible). O a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa.

**Inclusió del punt 3 bis Art. 40 de l'Estatut dels Treballadors:** Canvi de centre de treball en la mateixa localitat o trasllat a una altra diferent. Tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

**Modificació de l'art. 45.1 de l'Estatut dels Treballadors:** Possibilitat de suspendre el contracte de treball per 6 mesos, extensibles a 18 mesos.

**Modificació de l'Apartat 1.2 de l'Art. 208 de la Llei General de la Seguretat Social:** Possibilitat d'extingir el teu contracte de treball, amb prestació de desocupació.

**Art. 21.4 de la LOMPIVG:** Les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, es consideraran justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció, o serveis de salut.

**Modificació de l'Art. 52 lletra D de l'Estatut dels Treballadors:** Protecció enfront de l'acomiadament.

Pots veure el text complet de la Llei Orgànica de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere (LOMPIVG) [aquí](#)

Pots veure el text complet de l'Estatut dels Treballadors [aquí](#)

[Tornar a portada](#)



## D'INTERÈS als MITJANS

### La bretxa salarial entre directius i treballadors s'ha multiplicat almenys per 10 en els últims 20 anys

**Les retribucions dels alts executius de les grans empreses equivaldrien a 45 vegades el sou mitjà. Segons un estudi de CC.OO., joves, dones i immigrants sumen el 80% dels salaris baixos**

La bretxa entre les retribucions dels alts executius i els salaris dels treballadors de les empreses s'ha multiplicat per més de 10 en els últims 20 anys. Aquesta és una de les conclusions d'un exhaustiu treball de la Fundació Sindical d'Estudis (CC.OO. de Madrid), en el que s'alerta que col·lectius com joves, dones i immigrants perceben salaris substancialment inferiors a la mitjana.

L'estudi subratlla que, segons les dades aportades per les pròpies empreses a la Comissió Nacional del Mercat de Valors (CNMV), la retribució dels consellers d'administració va créixer en 2006 un 30,9%, fins als 250 milions. A més, els consellers executius es van repartir tres quartes parts del total -168,8 milions-, els consellers dominicals (representants dels principals accionistes), 23 milions; els independents van percebre 27 milions i altres consellers externs van facturar un total d'11,7 milions d'euros.

L'informe elaborat per CC.OO. subratlla que els alts directius que no són membres dels consells (449) van cobrar altres 295 milions, fet que suposa una mitjana de 658.000 euros per barba. «Si es té en compte tant a consellers executius com a alts directius, una elit d'uns 541 membres que formarien les cúpules de les grans empreses (92 executius i 449 alts directius, amb una proporció d'una dona per cada 20 homes), la retribució total va ser de 482 milions d'euros, amb un sou mitjà de 891.000 euros i un creixement del 27% respecte a l'any anterior. A partir d'aquestes xifres», subratlla l'informe de CCOO, la retribució dels alts executius de les grans empreses equivaldria a «45 vegades el salari mig anual a Espanya».

Comptant amb el conjunt de les 120 empreses que cotitzen al mercat continu, «els membres dels consells d'administració van cobrar 402,6 milions en 2006, el que va significar una pujada del 28% i representa un 0,7% del resultat de les empreses».

«En total», es precisa, «uns 1.343 consellers van cobrar una mitjana de 300.000 euros. El sou mitjà d'un conseller executiu d'una empresa de l'Ibex supera els dos milions d'euros, mentre que el salari d'un conseller independent d'una empresa del mercat continu està en uns 60.000 euros. D'aquesta manera», conclou l'informe de CC.OO., «la quantitat absorbida per la cúpula de les empreses cotitzades és d'uns 800 milions d'euros, dels quals gairebé 700 van a parar als consellers i directius amb tasques executives».

Els autors de l'estudi estimen que el fenomen del creixent precariat al mercat de treball, que imposa menors nivells salarials, «s'uneix a l'augment de la bretxa salarial que ve produint a l'interior de les empreses entre treballadors i quadres directius. Així», conclou el treball, «si fa 20 anys la diferència salarial entre màxims directius i llocs amb menors salaris era de 10 o 20 vegades superior, avui augmenta fins a 100 o 200 vegades, sense incloure salaris en espècie, pòlisses d'assegurança, fons de pensions, etcètera».

En l'altre costat de la balança, el treball de la Fundació Sindical d'Estudis descriu la situació dels nous llocs de treball creats amb salaris baixos, que, se subratlla, són ocupats majoritàriament per dones, joves i immigrants. «Aquests tres col·lectius», precisa el document a què ha tingut accés aquest diari, «sumen el 80% dels baixos

salariis (això és, els que no [alcanzan] el 60% del salari mitjà).

Segons CC.OO., en el cas de les dones la remuneració és un 30,8% menys que en el cas dels homes. Al seu torn, els immigrants, que s'han ocupat majoritàriament en la construcció, tenen en aquest sector sous que poden arribar a un 45% menys que la mitjana. «En el cas dels joves», es precisa, «la diferència és un terç inferior a la mitjana».

L'estudi presenta també una «bretxa dins del propi col·lectiu dels assalariats, en la que joves, dones i immigrants surten notablement perjudicats. A més, es precisa, tampoc és cert que per a aquests tres grups el salari mitjà se situï en els 1.000 euros».

La Fundació posa com a exemple la situació de la Comunitat de Madrid, on un 55,65% de les treballadores tenia salariis mensuals inferiors als 1.081 euros en 2006. Un 75% d'aquest col·lectiu estava per sota dels 811 euros.

«En el cas dels joves menors de 25 anys, amb dades de 2006 per al conjunt d'Espanya, només un 11,41% tenia un salari mensual per damunt de 1.000 euros, i del 85% restant que cobrava per sota d'aquesta quantitat, un 37% tenia salariis inferiors a 270 euros mensuals».

L'exhaustiu treball subratlla també, prenent de nou com a referència a la Comunitat de Madrid, que mentre el salari mitjà en aquest territori se situa en els 2.000 euros, una quarta part dels assalariats madrilenys (25,1%) cobren entre 540 i 1.081 euros, proporció que, segons dades de l'Agència Tributària, representa a 771.662 persones. Un altre 22,9% d'assalariats madrilenys (704.108) cobren per sota, fins i tot, del salari mínim. «Això suposa», conclou CC.OO., que un 48% dels treballadors madrilenys cobren menys de 1.000 euros, això és, gairebé 1,5 milions de treballadors.

### **Ocupació i beneficis**

El treball de la Fundació al·ludeix en aquest punt a l'última memòria publicada pel Consell Econòmic i Social (CES), en el que se subratlla que la causa que la retribució del treball creixi menys que la mitjana de l'economia (3,4% en 2006), mentre que els beneficis empresarials ho facin per damunt (26,6% per a les societats que cotitzen a Borsa) no es troba en els salariis negociats per conveni, sinó en els que estan fora d'aquest marc i que corresponen a nous llocs de treball de baixa qualificació.

Aquests últims estarien ocupats per immigrants, joves i dones i en els sectors de la construcció i els serveis, per la qual cosa s'estaria produint una «creixent dualització del mercat de treball».

Un altre estudi, realitzat en aquest cas des de la càtedra de Polítiques Públiques de la Universitat Pompeu Fabra subratlla, al seu torn, que les rendes del capital estan pujant molt més de pressa que les del treball i, fonamentalment, a costa d'aquestes. «Els beneficis empresarials», se sosté, «s'han basat en la seva majoria en la moderació o l'estancament salarial... Si es mira en quins grups empresarials han crescut més els beneficis, es veu que no són aquells que creen més ocupació. Per exemple, la banca ha estat un dels sectors empresarials amb majors beneficis i, en canvi, no està creant ocupació. Així, el Banco Santander, que va obtenir 26.000 milions d'euros en el període 1999-2006, va perdre 12.000 llocs de treball en aquests anys».

Per la seva banda, un 76% dels llocs de treball creats en la construcció els últims anys se situen molt per sota del salari mitjà.

El Mundo

[Tornar a portada](#)



## D'INTERÈS als MITJANS

### L'ETT genera antiguitat

**El Tribunal Suprem es va pronunciar a favor del còmput de l'antiguitat des del primer contracte de posada a disposició d'una treballadora contractada de manera successiva per diferents ETT's per ser cedida a la mateixa empresa usuària i ocupar el mateix lloc de treball**

El temps de prestació de serveis en l'empresa, l'antiguitat, és essencial en tota relació laboral, ja que incideix directament en el salari i, a la seva finalització, en l'abonament d'indemnitzacions. Una qüestió controvertida és el còmput de l'antiguitat en els empleats que prèviament havien estat cedits a través d'empreses de treball temporal.

Amb caràcter general, l'antiguitat en l'empresa comença a computar en la data en què es contracti directament al treballador, sense que es tingui en compte el temps previ de prestació de serveis a través d'empreses de treball temporal. Per tant, l'eventual històric de contractacions prèvies no afecta i el cronòmetre es posa en marxa el dia que el treballador s'incorpora a l'empresa. No obstant això, en els supòsits de contractacions successives i fraudulentas a través d'empreses de treball temporal (ETT's) s'han plantejat nombrosos conflictes respecte al tractament d'aquest període previ; controvèrsia que el Tribunal Suprem va resoldre pronunciant-se a favor del còmput de l'antiguitat des del primer contracte de posada a disposició. En Sentència de 23 d'octubre d'aquest any el Tribunal al·ludeix novament al criteri contingut en la seva anterior Sentència de 4 de juliol de 2006 en la que fonamenta aquest criteri.

El Alto Tribunal va resoldre el cas d'una treballadora contractada de manera successiva per diferents ETT's per ser cedida a la mateixa empresa usuària i ocupar el mateix lloc de treball. Després dels successius contractes de posada a disposició i davant la finalització de l'últim, la treballadora va demandar a les ETT's i a l'empresa usuària per acomiadament improcedent. El Suprem, a l'entendre que l'empresa usuària va recórrer a ETT's per cobrir necessitats permanents de la seva activitat i que la treballadora va estar realitzant les mateixes funcions durant tot el període, va considerar fraudulentos els contractes i, per tant, va qualificar la relació d'indefinida i li va reconèixer l'antiguitat des del primer contracte, condemnant a totes les empreses a l'abonament de la indemnització per acomiadament improcedent.

Les implicacions legals d'aquesta Sentència són múltiples i de gran envergadura, ja que també incideixen en la figura de la cessió il·legal de treballadors i en l'abast de la responsabilitat de les empreses usuàries. Centrant-nos en l'antiguitat, s'estan plantejant nombrosos conflictes respecte al càlcul de la indemnització en supòsits d'acomiadaments improcedents, ja que l'antiguitat reconeguda al treballador en l'empresa pot ser substancialment inferior a la qual pogués acreditar de contractacions prèvies i fraudulentas a través d'ETT's. Aquesta situació també incideix en els casos de reconeixement de la improcedència de l'acomiadament per l'empresa i consignació de la indemnització. Si procedís computar l'antiguitat des del primer contracte de posada a disposició, la indemnització consignada per l'empresa seria incorrecta i insuficient per paralitzar els salaris de tramitació (amb cost que pot ser més gran que la pròpia indemnització).

#### Des de el primer contracte

En la recent Sentència de 23 d'octubre, es planteja al Tribunal Suprem un conflicte respecte a si la indemnització consignada deu calcular-se des del contracte directe o bé computant tot el període previ de prestació de serveis a través d'empreses de

treball temporal. Les Sentències de primera i de segona instància, al considerar que els contractes de posada a disposició eren fraudulents, van entendre que devia computar-se l'antiguitat des del primer contracte. El Suprem, si bé no entra a resoldre el fons de l'assumpte per qüestions processals, sí indica que la Sentència recorreguda segueix la doctrina assegurada en la seva anterior Sentència. Amb aquesta precisió, tot apunta que l'Alt Tribunal té clar com deu computar-se l'antiguitat en els supòsits de contractació successiva i fraudulenta a través d'empreses de treball temporal: des del primer contracte.

La Vanguardia

[Tornar a portada](#)

Anteriors Conectamos

contactar

Publicacions TIC



[Tornar a portada](#)

## D'INTERÈS als MITJANS

### ¿Estudies o treballes...?, campanya de CCOO per evitar els abusos que pateixen els joves en pràctiques

**CC.OO. ha posat en marxa la campanya "¿Estudies o treballes...?" amb l'objectiu de informar als seus més de cent mil delegats sindicals dels criteris d'actuació a les empreses i sectors i les propostes del sindicat en relació a la situació dels becaris**

Amb aquesta campanya, CCOO vol denunciar l'ús fraudulent de les pràctiques formatives dels joves en empreses privades i en l'Administració Pública i donar a conèixer les seves propostes per a resoldre aquest problema.

Anualment al voltant de 200.000 becaris exerceixen funcions pròpies d'un treballador però sense relació laboral en multitud d'empreses privades i, fins i tot, en l'Administració Pública a canvi de compensacions econòmiques que ronden els 400 euros, amb jornades completes i, fins i tot, a torns que resulten, incompatibles amb els estudis. Aquesta situació es pot estendre durant un any, sense cap garantia de continuar posteriorment en l'empresa. Per a CCOO, la situació es pot resumir així "les empreses cobreixen llocs de treball mitjançant les pràctiques perquè disposen de mà d'obra qualificada a cost de saldo".

CCOO ha editat un extens informe sobre "Jóvenes y prácticas en los centros de trabajo" i, com suport de la campanya, un tríptic titulat "¿estudias o trabajas...?", en el que denuncia quin és el veritable ús que fan multitud d'empreses de les pràctiques dirigides als estudiants universitaris per a adquirir experiència laboral. El tríptic, a més de l'ús fraudulent del treball dels becaris, descriu la regulació legal, que s'incompleix, de les pràctiques i recull les propostes de CCOO per a que es compleixi la llei, així com les propostes que fa el sindicat per millorar-la. Així, CCOO indica als seus delegats que "des de CCOO hem de garantir que les pràctiques no impliquen cobertura d'un lloc en plantilla; els estudiants no firmen ni assumeixen responsabilitats sobre informes, ni actuacions que requereixin qualificació professional i que les seves tasques estiguin relacionades amb les seves possibles sortides professionals d'acord a la seva formació".

Podeu descarregar-vos el informe Jóvenes y practicas en los centros de trabajo [aquí](#)

Podeu veure el tríptic de la campanya [aquí](#)

CC.OO.

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

## D'INTERÈS als MITJANS

### El Senat aprova la Llei per a sancionar la discriminació de discapacitats

**La normativa, que entrarà en vigor abans de fi d'any, preveu multes de 301 a un milió d'euros**

El Senat ha aprovat avui per unanimitat el projecte de Llei d'infraccions i sancions, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, que contempla multes d'entre 301 i un milió d'euros, i que entrarà en vigor abans que finalitzi l'any.

Els grups parlamentaris han aprovat per unanimitat a la Comissió de Treball i Afers Socials el text tal com va ser remès pel Congrés dels Diputats on va ser ratificat també unànimement el passat 21 de novembre.

Aquesta Llei, enviada al Parlament pel Govern el gener del 2006, sanciona les conductes que suposin persecució, discriminació o incompliment de les normes d'accessibilitat i estableix multes segons el grau d'infracció, sent les més lleus les que incorrin en irregularitats formals, i més penalitzades les que comportin qualsevol forma de pressió sobre l'esmentada persona o la negativa a adoptar mesures d'ajust raonable.

Segons el senador del PSOE José Antonio Alonso, l'aprovació d'aquesta Llei era «necessària perquè no sol es reflecteixin els drets de les persones amb discapacitat sinó a més les sancions posat cas que aquests drets siguin vulnerats».

Durant els quatre primers anys de la Llei es presentarà un informe sobre les actuacions efectuades cada any per a la seva aplicació, el cost econòmic i les infraccions comeses, a més de les sancions imposades.

EFE

[Tornar a portada](#)





[Tornar a portada](#)

## EDITORIAL

### La negociació del XVI Conveni Col·lectiu segueix endavant

La negociació col·lectiva en el sector de les TIC segueix endavant amb un clar **objectiu**: la firma d'un **Conveni Col·lectiu** que **reflecteixi** la **realitat sectorial**.

En aquest sentit, la campanya de recollida de firmes iniciada fa uns mesos no ha passat desapercibuda i, a data d'avui, més de 15.000 treballadors i treballadores han donat el seu recolzament, reivindicant un Conveni digne per a les TIC.

La patronal (AEC) comparteix el nostre interès de treballar profundament en la negociació col·lectiva. Per això, des de aquest mes de Gener, s'han iniciat una sèrie de reunions amb la finalitat d'arribar al consens necessari per a la firma del Conveni Col·lectiu.

Tant CC.OO. com UGT estem bolcats i treballant coordinadament, hi ha molt en joc i només des de la unitat d'acció es pot aconseguir les reivindicacions contingudes en la Plataforma que conjuntament presentem.

Des de l'**Agrupació TIC de Comfia-CC.OO** volem recordar-vos que el **nostre Pla d'Acció segueix endavant** incrementant la gradació en les seves iniciatives. Contant, com fins ara, amb el recolzament i la col·laboració de tots els que conformem aquest sector, millorarem l'horitzó de les nostres condicions de treball a curt termini.

Pots trobar informació actualitzada de la negociació col·lectiva i del sector TIC [aquí](#)

Pots contactar amb l'Agrupació TIC [aquí](#)

[Tornar a portada](#)



## RECOMANEM

**Comfia-CCOO constitueix formalment un grup de coordinació de RSE, integrant aquest tema en la seva estructura sindical**

**Posa en marxa el mandat aprovat en el seu últim congrés: impuls, desenvolupament i escrutini de la RSE en el Sector Financer, i coincideix amb l'aprovació de l'últim acord de la taula de Diàleg Social i RSE, signat pels sindicats, patronal i Govern**

CCOO considera que la RSE (Responsabilitat Social de les Empreses) contribuirà a un model econòmic sostenible i responsable, i que el citat document és un referent en l'àmbit de la Unió Europea.

El 19 de Desembre es va constituir formalment el grup de Coordinació de RSE de COMFIA, la Federació de Serveis Financers i Administratius de CCOO. Es tracta d'un grup d'uns 25 delegades i delegats sindicals de les majors empreses d'aquesta federació que assumiran la tasca de posar en pràctica el mandat contingut en la ponència del seu últim [Congrés Federal](#). A la reunió va participar el nou secretari general de COMFIA, José María Martínez, donant així suport al pla de treball presentat.

El pla inclou una coordinació amb les àrees de la Federació i de la Confederació de CCOO implicades en els diversos aspectes de RSE. Es basa en l'anàlisi de les memòries de RSE que emeten gairebé totes les empreses del sector i en la participació i diàleg constructiu amb les esmentades empreses. Es donarà també especial importància a l'impuls de la Inversió Socialment Responsable (ISR), aspecte poc desenvolupat i primordial per a l'avanç de la RSE a Espanya.

En principi, s'han nomenat coordinadors les majors empreses de la federació, sobreponderant a les Caixes, donat el paper del sindicat en els seus Òrgans de Govern:

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 - Agrupació de Telemàrqueting - Agrupació TIC - Agrupació de Servicios Adm. - ...

Comfia-CCOO  
Àrea de RSE



[Tornar a portada](#)

## RECOMANEM

### Integració laboral de persones amb discapacitat intel·lectual

Les persones amb discapacitat intel·lectual són formades en cursos de capacitació, atenent fonamentalment a les seves habilitats sociolaborals, on es toquen, entre d'altres temes, contractes, nòmines, seguretat social, atur, transport públic, tasques administratives, etc, sempre des d'un punt de vista pràctic.

Paral·lelament, els serveis laborals dels centres ocupacionals exploren la possibilitats de col·locació en les diferents empreses, en expansió en aquest moment, ja que els empresaris, estan prenent consciència sobre aquest tema i observant que si altres empreses ja ho estan fent, per què no van a fer-ho ells, no només com imatge de la companyia, sinó com un acte de responsabilitat social, doncs són molt conscients del bé que poden realitzar, no només amb aquestes persones, sinó amb tot l'entorn que els envolta.

Una vegada acabat aquest primer cicle els preparadors laborals (gran tasca la seva, demostrant un gran afecte, comprensió, dedicació i paciència), estudien la situació, característiques i condicions laborals, descobrint tasques que poden desenvolupar i iniciant fins i tot la creació del lloc, intentant dotar-lo de continguts i donant-li un perfil com a qualsevol altre lloc de treball, eliminant les tasques rutinàries de la resta de treballadors perquè es puguin dedicar a altres tasques més complexes. Aquí és on es troben amb algunes dificultats, com el desconeixement de l'entorn laboral cap a aquestes persones, i les pors de les famílies. En aquest sentit els preparadors fan de pont entre aquests dos entorns perquè la vida laboral sigui normal, independent i intenten que des de l'entorn familiar no se'ls exigeixi més que a altres persones.

En aquest punt comença així el treball tutelat, és a dir, el preparador estarà amb el treballador tot el temps necessari fins a aconseguir la gairebé total independència, fent posteriors seguiments per resoldre possibles dificultats.

No citem noms d'empreses, doncs tots els qui ens movem en aquests entorns les coneixem perfectament i ens encarreguem a través del boca a boca de publicitar la seva tasca i saber fer, sent cada vegada més les que prenen consciència d'aquests problemes.

Empresaris, companys, centres ocupacionals i preparadors laborals formen un gran equip que està aconseguint una major ocupació en aquest sector de la població, que enriqueix a tota la societat fent-la més justa, i aconseguint la "integració laboral".

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

## RECOMANEM

### Ajudes individuals per a persones amb discapacitat

Recordem a tothom que a partir del mes de febrer es convoca la Concessió d'ajudes econòmiques individuals a persones afectades física, psíquica o sensorialment per a satisfer determinades necessitats derivades de la seva discapacitat, atenent a determinades despeses que es produeixen durant el present any i no contemplats per la Seguretat Social o d'altres tipus d'organismes. A continuació recordem les més importants:

- Atenció especialitzada en centres residencials.
- Adquisició i adaptació de vehicles a motor.
- Adquisició de cadires de rodes manuals.
- Adaptació funcional de l'habitatge.
- Adquisició d'audiòfons, ulleres i lentilles
- Adquisició d'ajudes tècniques que supleixin els efectes de la discapacitat.
- Ajudes de transport per la assistència al treball.
- Assistència a classe per a la obtenció del carnet de conduir
- Assistència a centres de formació, capacitació i reconversió professional
- Assistència a activitats de convivència, culturals i d'oci i temps lliure.

Per més informació podeu acudir a la assistència social de zona, que informará, sobre els organismes en els que s'haurà de presentar la sol·licitud en les diferents Comunitats Autònomes

[Tornar a portada](#)

[Tornar a portada](#)

## les nostres NOTÍCIES

### Comfia-CCOO guanya les eleccions a ATOS ORIGIN

**La Secció Sindical de Comfia-CC.OO en Atos Origin guanya les eleccions celebrades en Madrid el passat 28 de Novembre**

Amb un total de 12 delegats (43,46%), s'avança a la CGT, segona força sindical més votada amb 10 delegats (38,54%) i a UGT, sent la tercera força, amb 5 (18%).

D'aquesta manera, consolida la seva representació a nivell estatal amb 25 delegats de 52 (48,08%).

Una vegada més, **Comfia-CCOO** demostra que la seva **línea de treball continuat** és clarament **reconeguda** pels **treballadors**

[Tornar a portada](#)

## Pla de Carreres Professionals a TEAMLOG IBERICA

**El Comitè d'Empresa de TEAMLOG IBÉRICA S.A. (Comfia-CC.OO.) firma un Pla de Carreres Professionals que a partir d'ara garanteix als treballadors una evolució progressiva tant salarial com professionalment**

A primers del mes de Novembre gràcies a la bona voluntat tant del Comitè d'Empresa com de la Direcció de TEAMLOG IBÉRICA S.A., es va aconseguir per fi el document definitiu que **plasma la realitat del sector**, situant els mínims salarials per categoria molt a prop dels salaris que realment es paguen al mercat. Conté un increment mitjà del 37,85% per sobre dels salaris base del Conveni arribant a superar el 90 % en alguns casos, amb el que s'ha aconseguit doncs un avanç significatiu.

Cal destacar que el canvi de cada categoria depèn única i exclusivament de les ganades de cada treballador de millorar professionalment ja que cada any es promocionaran a tots els empleats que estiguin situats en categories intermèdies, garantint-los a més un increment salarial progressiu i la possibilitat d'adquirir els coneixements necessaris per desenvolupar les seves noves funcions.

Per tant **TEAMLOG IBERICA S.A.** disposa d'un **Pla de Carreres** que és **progressiu** (tots els anys existeix la possibilitat d'evolució salarial i professionalment), **independent** (la decisió de promocionar és única i exclusivament del treballador) i **real** (els salaris mínims per categoria estan molt a prop dels que s'estan pagant al mercat).

El **Comitè d'Empresa de TEAMLOG IBERICA S.A. (Comfia-CC.OO.)** té com pròxim **objectiu adequar el Pla de Formació 2008 al present Pla de Carreres** per posar en funcionament una iniciativa pionera en les TIC i que esperem molt aviat pugui ser la generalitat en totes les empreses del sector adequant-se a les **NECESSITATS del SEGLE XXI.**

Si vols consultar íntegrament el Pla de Carrera, pots fer-lo aquí [aquí](#)

[Tornar a portada](#)

## les nostres NOTÍCIES

### Comfia-CCOO consolida la seva representació a CAPGEMINI

El passat 15 de novembre van tenir lloc les eleccions sindicals a Capgemini-Barcelona per conformar el Comitè d'empresa.

El comitè d'empresa queda constituït per 8 delegats i delegades de CC.OO. i 9 altres sindicats. D'aquesta forma CC.OO obté 3 delegats més que en les anteriors eleccions.

Un mes després, el 21 de desembre es van celebrar també eleccions sindicals a Capgemini-Madrid. En aquest cas CC.OO va obtenir 11 delegats i delegades, obtenint 14 altres sindicats.

Amb aquests resultats **Comfia-CC.OO. consolida** una amplia **representació a Capgemini**, garantint una continuïtat en el treball sindical que s'ha portat a terme

[Tornar a portada](#)

## Firmat un acord sobre polítiques socials, salarials i de igualtat a SOGETI Espanya

**El passat 23 de Gener la Secció Sindical de CC.OO en SOGETI i la Direcció de la empresa van firmar un acord sobre polítiques socials, salarials i de igualtat**

L'esmentat acord es concreta, en resum, en:

**Política salarial:** Eliminació definitiva dels increments zero, concretant-se per als anys 2008 i 2009 en pujades mínimes efectives garantides per a tota la plantilla basades en l'IPC.

**Jornada màxima anual:** Homogeneïtzació en tots els centres de SOGETI i reducció de la jornada màxima anual a 1750 hores en un termini de dos anys. L'esmentada reducció pot arribar fins a 50 hores menys en alguns dels seus centres. Tant mateix, es realitza una redistribució de la jornada per fases per a finalment poder gaudir de, com a mínim, dos mesos i mig de jornada d'estiu i un dia festiu addicional.

**Pla de igualtat:** Compromís formal de negociació amb la Representació Legal dels Treballadors, a l'any 2008, d'un Pla de Igualtat per a SOGETI. Aquest procés s'inicia amb la creació d'una Comissió per a la Igualtat que realitzarà el diagnòstic de situació a la empresa i el seguiment posterior d'aplicació de l'esmentat Pla.

**Beneficis socials:** Consolidació per escrit, en detall i de manera indefinida per a tota la plantilla, de la subvenció del 50% del cost d'una assegurança mèdica voluntària, així com millores en la subvenció del dinar per a certs col·lectius, especialment desplaçats al client, que no poden gaudir de la jornada intensiva d'estiu.

**Harmonització:** Compromís d'harmonització definitiva de les condicions laborals entre els diferents centres, de manera negociada amb la Representació Legal dels Treballadors durant l'any 2008, per realitzar la seva implantació a l'any 2009.

La **Secció Sindical de CC.OO. en Sogeti** ha estat treballant mesos en aquesta línia, des de el diàleg i des de l'acció sindical, per a aconseguir un acord d'aquestes característiques. La participació i aprovació, per una aclaparadora majoria de la plantilla, de les nostres propostes sindicals en un referèndum ha estat clau per a que la Direcció de SOGETI es replantegés els seus plans de millora de la companya, incloent-t'hi les propostes que li presentava CC.OO. ratificades per els treballadors i treballadores.

La **Secció Sindical de CC.OO en Sogeti** valora aquest **acord** com **molt positiu**, tant en les millores aconseguides com en els compromisos de continuïtat en la negociació col·lectiva, que fan d'aquest acord un punt i seguit en la construcció d'una SOGETI diferent, on el focus estigui centrat en les persones i es converteixi, pas a pas, en una empresa referent per les seves condicions laborals, de igualtat de gènere, beneficis socials, etc.... situant a SOGETI com una **empresa** molt **més atractiva** dins d'un **sector tan competitiu** com el de les TIC

Podeu veure el text complet de l'acord [aquí](#)





[Anteriors Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicacions TIC](#)

[Tornar a portada](#)

## les nostres NOTÍCIES

### Firmat el pla d'igualtat en Rural de Servicios Informáticos SC

**Aquest Pla d'Igualtat és un nou avanç per aconseguir la igualtat entre homes i dones, en Rural de Servicios Informáticos RSI SC. El Pla contempla importants mesures en matèria de selecció i contractació de personal, promoció i formació**

El mes d'agost passat Comfia-CCOO va signar amb Rural de Serveis Informàtics un preacord per a l'elaboració d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats, que ha culminat amb la firma del Pla d'Igualtat el passat 18 de desembre, una vegada finalitzats els treballs de diagnòstic de situació de la plantilla. En els esmentats treballs i en l'elaboració del Pla d'Igualtat han col·laborat activament les Secretaries de la Dona de Comfia, tant a nivell estatal com a nivell provincial (Madrid).

Aquest Pla s'estableix amb la finalitat d'aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, i amb el mateix es pretén corregir les desigualtats existents, establint les accions correctores oportunes que siguin precises per a arribar a l'equilibri en tots els grups i nivells professionals així com en la retribució salarial.

Amb el mateix hem d'arribar a la igualtat efectiva de dones i homes en el si de l'Empresa i esperem que, dins de dotze mesos, la memòria anual que elabori la Comissió de Seguiment del Pla reflecteixi una disminució de les desigualtats i puguem parlar de l'equitat de la plantilla en tots els àmbits.

[Enllaç al Pla de Igualtat Rural Servicios Informáticos](#)

[Tornar a portada](#)

## les nostres NOTÍCIES

### INDRA: fusionar per a precaritzar

L'adquisició d'AZERTIA, BMB i SOLUZIONA per part d'INDRA ha suposat que una gran quantitat de persones, entorn de 20.000, s'agrupin en un projecte empresarial complex. Complex per la gran quantitat de situacions de partida i perquè després de la fusió es va procedir a la segregació de nou en quatre (o més) societats, que aparentment van a comptar amb condicions i polítiques laborals de diferent nivell segons la filial. A l'anar assignant persones procedents de les "antigues" empreses a les "noves" empreses la situació resultant és, senzillament, d'una gran confusió, per a l'Empresa i per descomptat per al treballador.

Per això INDRA ha informat que va a aplicar diversos convenis col·lectius diferents en la companyia, després d'una negociació amb la Representació Legal dels Treballadors, els sindicats. No obstant això, fins avui, no s'ha obert cap negociació. Només s'ha rebut una proposta d'acord, que l'empresa no sembla voler negociar ni tan sols signar.

No obstant això el que l'empresa sí fa és aplicar canvis unilaterals, aplicat la seva coneguda política de fets consumats amb clar menyspreu als seus propis utilitzats i als seus representants. Aquests canvis s'estan produint en INDRA SISTEMES (en la part dedicada a consultoria i desenvolupament), en INDRA CD-SOFTWARE LABS i en INDRA BMB.

Per exemple, les persones contractades des de l'1 d'octubre tenen noves condicions fixades de manera unilateral, sense comptar amb la Representació Legal dels Treballadors. Concretament en el cas de la jornada, s'empitjora qualsevol de les diferents condicions que tenien els treballadors abans de la fusió.

També, i per la via dels fets consumats, l'empresa està canviant a pitjor condicions diverses, com dietes, compensació d'hores extraordinàries, compensació per desplaçament a client, jornada, etc.

Adicionalment, centres sencers de treball que van ser adscrits a INDRA BMB en el moment de la fusió, han estat transferits a una nova filial, INDRA BMB Serveis Digitals, amb una important pèrdua de condicions laborals que inclouen, entre d'altres, el pagament dels triennis per antiguitat d'acord amb el conveni col·lectiu.

L'empresa no pot canviar de manera unilateral les condicions que tenim fins ara, i fins i tot la direcció reconeix aquest fet, ... i tot i així ho incompleix. No acceptem cap modificació en les nostres condicions, per la qual cosa des de CC.OO. ens hem posat a disposició de tots els treballadors per informar-los, ajudar-los i acompanyar-los en quantes gestions necessitin, davant l'empresa o els tribunals.

És inacceptable i injustificat el canvi unilateral i l'empitjorament de condicions laborals aprofitant la reorganització societària. Aquesta actitud no és d'acord amb la qualitat del servei que préstecs els empleats d'INDRA ni amb els objectius de qualitat fixats, i alimenta la situació d'incertesa que portem mesos suportant i que ha generat un tret de les baixes voluntàries i un impacte negatiu en els projectes.

Durant mesos intentem plasmar per escrit amb la direcció, mitjançant un acord de fusió, la garantia que les condicions no van a modificar-se fins a negociació de condicions conjuntes. No ho han considerat necessari ni volen comprometre's a res. Actualment, en vista dels fets, entenem la raó de la seva negativa a signar compromisos, ja que no tenien intenció de complir-los almenys en tots els casos, alguns sagnants.

Seguim reclamant la definició de condicions homogènies en les empreses que formen la companyia, negociades amb la Representació Legal dels Treballadors i aprovades pels treballadors. Rebutgem la imposició unilateral i la precarització de condicions laborals. Ja començat el nou any, seguim sense negociar els nous calendaris laborals, malgrat que, únicament en el cas d'INDRA SISTEMES, la direcció ens ha comunicat de nou i oficialment la seva intenció de fer-ho. Farem servir tots els mitjans al nostre abast per a aconseguir-lo en tota la companyia.

Per enfrontar-nos a tot això hem constituït una Secció Sindical Estatal de COMFIA-CC. OO. en INDRA que, en coordinació amb la Secció Sindical de la Federació Minerometal·lúrgica, ens permet tant negociar com prendre les mesures necessàries de manera comuna i coordinada en les diferents empreses que conformen Indra.

[Tornar a portada](#)

**Anteriors Conectamos**

**contactar**

**Publicacions TIC**