



# conectamos



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

CCOO.ES  
COMFIA.NET  
AFILIA'T

Número 15 - març 2008

## Editorial

Negociació esgotada: NO hi ha conveni [Article complet](#)

## Recomanem

[Aires de Igualtat en les TIC](#)

[La importància de la formació en les TIC](#)

## Per a discapacitats

[Per un conveni digne pel sector de centres i serveis d'atenció a les persones amb discapacitat](#)

## el RACÓ de la LLEI

[Liquidació: conceptes que ha de incloure i recomanacions](#)

[Clàusules de permanència formatives](#)

## D'INTERÈS als MITJANS

[Només el 7% de les empreses espanyoles són familiarment responsables](#)

[Espanya es ven com paradís pels centres de software](#)

[IT Deusto i Gesfor suspenen el seu procés de fusió](#)

[Més de 200.000 treballadors han sol·licitat ja el permís de paternitat](#)

[Segons CCOO els riscos psicosocials tenen el seu origen en l'organització del treball](#)

## AFILIA'T

### Ofertes per a afiliats

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

## les nostres NOTÍCIES

### CC.OO contra la "venta" de treballadors en IBMCA

IBM ha venut (o millor dit regalat) part dels seus empleats a AT&T...  
[veure més](#)

### Finalment CC.OO. va accedir a ISBAN

El passat 4 d'octubre Comfia-CC.OO. va denunciar davant la Inspecció Provincial de Treball de Madrid a la empresa Isban per infracció de la normativa laboral...  
[veure més](#)

### Renovat l'Acord contra Acomiadaments en EDS

El 22 de febrer passat es firmar la renovació de l'Acord contra Acomiadaments entre la Direcció d'EDS i la Secció Sindical de CC.OO...  
[veure més](#)

### Indra Software Labs: denúncies davant la Inspecció de Treball i enfortiment de la R.L.T

La Representació Legal dels Treballadors (R.L.T.) en Indra Software Labs (Arteixo - A Coruña) va presentar diverses...  
[veure més](#)

Anteriors Conectamos

[contactar](#)

Publicacions TIC



## Liquidació: conceptes que ha de incloure i recomanacions

La liquidació (també coneguda com "quitança" o "finiquito") és un document que firma el treballador a l'extinció del seu contracte de treball mitjançant el qual es dona per finalitzada la relació laboral i en el que el propi treballador afirma haver cobrat per part de l'empresa totes les obligacions econòmiques que aquest tenia amb ell derivades de la relació laboral mantinguda. D'aquesta forma, mitjançant la liquidació el treballador s'obliga a no demanar ni reclamar res més contra l'empresari.

### Què conceptes ha de incloure la liquidació?

Les obligacions econòmiques que l'empresari ha d'abonar al treballador quan li fa lliurament de la liquidació són:

- La part del **salari** que li correspongui al treballador pels dies treballats durant el mes que es produeix l'extinció del contracte de treball.
- La part proporcional de les **pagues extraordinàries** que s'hagin meritats pels serveis prestats i que encara no hagi estat cobrada.
- La part proporcional de les **vacances meritades i no gaudides** en l'any natural que es produeix l'extinció del contracte, ja que, en principi i llevat acumulació de vacances per baixa de maternitat o pacte en contrari, les vacances deuen gaudir-se dins de l'esmentat any natural (de l'1 de gener al 31 de desembre). Poden donar-se diverses circumstàncies:
  - Que estiguessin gaudides en el moment de produir-se l'extinció de la relació laboral, amb el que seria el treballador el deutor de la quantificació dels dies gaudits per damunt dels meritats en proporció al temps treballat.
  - Que s'haguessin gaudit només el temps corresponent, no existint en aquest cas cap crèdit a favor ni de l'empresari ni del treballador.
  - Que no s'hagin gaudit pel temps degut. Aquest és l'únic cas en el qual poden ser substituïdes per una quantitat econòmica. Es genera un dret del treballador a una compensació econòmica, proporcional a la durada de la prestació de serveis en l'any de referència.
- Les quantitats corresponents a conceptes que habitualment s'abonen amb endarreriment per requerir càlculs que no poden fer-se anticipadament, com son les **primes de productivitat o les hores extraordinàries**.
- I totes les **quantitats pendents de pagament** per qualsevol motiu.

Tantmateix, en alguns casos, el treballador, quan el seu contracte s'extingeix, té dret a una **indemnització**. L'esmentada indemnització pot ser pactada o venir imposada en les normes que regulen cada tipus de contracte o els diferents tipus d'extinció. La indemnització pot figurar en la liquidació o formalitzar-se en un document independent, exigint-se tan sol la constància clara i expressa de la quantitat que s'abona en concepte d'indemnització.

### Firma de la liquidació

L'acte de la firma de la liquidació **no és obligatòria** per a cap de les parts. Si el treballador no està d'acord, no té cap obligació de signar la liquidació.

El **treballador**, en el moment de la firma de la liquidació, té **dret** a requerir la **presència d'un membre del Comitè d'empresa o Delegat de personal**, estant obligat l'empresari a permetre la presència del representant. En el document es farà constar tal circumstància, i si l'empresari impedis la presència del representant, el treballador pot fer-ho constar, igualment, en el propi rebut.

Si el treballador desitja rebre la quantitat que es reflecteix en ella, encara que no sigui la correcta, pot signar la liquidació, expressant al costat de la seva firma "rebuda no conforme". El treballador pot, també, negar-se a signar la liquidació, encara que en aquest cas no rebrà la quantitat que en ell apareix.

Si la liquidació no se signa i volem reclamar a l'empresa la quantitat que ens deu haurem de presentar una papereta davant el centre de conciliació (SMAC, CMAC,...) reclamant aquesta quantitat. Si a l'acte de conciliació hi ha acord, se'ns lliurarà, en cas contrari, haurem d'acudir davant el jutjat social.

### **Recomanació addicional per al sector TIC**

En aquests moments encara no s'ha firmat el XVI Conveni Col·lectiu de Consultores i Planificació i, per tant, no s'ha actualitzat les taules salarials. Aquesta circumstància afecta principalment als treballadors i treballadores els quals salaris estiguin a ras de conveni i amb una Millora Voluntària (compensable i absorbible) escassíssima. De manera que l'empresa no pugui compensar l'increment sobre salari base i plus conveni amb el corresponent decrement en la millora voluntària. En cas de causar baixa o ser acomiadat en aquest supòsit, recomanem un text a posar en la liquidació sota de la firma:

**"Rebuda, pendent dels endarreriments que per aplicació del Conveni Col·lectiu em poguessin correspondre "**.

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

el RACÓ de la LLEI

## Clàusules de permanència formatives

Cada vegada és més habitual trobar-nos en els contractes que signem amb les ja famoses "**Clàusules de Permanència**". Els departaments de RRHH han anat utilitzant la seva imaginació per **frenar la rotació** que es viu en el nostre sector, ja no tant amb bones ofertes salarials sinó competint en opcions que en un breu termini de temps beneficien no només al treballador sinó a la mateixa empresa. Un treballador ben preparat en funció de les necessitats que es demanden actualment, li dóna la possibilitat a l'empresa d'obrir el seu ventall d'expectatives al mercat

Aquest és el cas de les **Clàusules de Formació**. Les esmentades clàusules poden resultar beneficioses tant per a l'empresa com per al treballador sempre que no siguin abusives. Per a això, és convenient conèixer algun dels nostres drets legals:

- Es coneixen ja sentències en les quals la quantitat establerta a pagar a l'empresa és proporcional al temps de permanència a la mateixa. És a dir, si es treballa en l'esmentada empresa la meitat del temps acordat, l'import a retornar (si s'ha de fer), seria de la meitat de la quantitat establerta.

- La majoria dels **cursos** de formació que es realitzen solen estar **subvencionats per fons de formació** (Forcem, fundació tripartida etc). Convé destacar en aquests casos que els esmentats cursos **no poden estar inclosos dins de les clàusules de formació**, atès que és completament il·legal.

- Finalment **en cap cas** té dret a **restar de la liquidació cap quantitat** en cas que se'n vagin de l'empresa abans de la data pactada. NO és lícit. **L'empresa** deurà, **si ho considera oportú, reclamar** la quantitat establerta en les clàusules de formació al treballador.

- Una clàusula de penalització econòmica per formació rebuda mai pot superar el cost del Curs pel qual se signa. **L'empresa a l'hora de reclamar-la ha d'acreditar el seu cost.**

Convé que tinguis present, que si el teu contracte inclou una "Clàusula de Permanència Formativa" consultis amb els Representants Legals dels Treballadors en la teva empresa la legitimitat de l'esmentada clàusula.

[Tornar a portada](#)



## D'INTERÈS als MITJANS

### Només el 7% de les empreses espanyoles són familiarment responsables i aposten per la conciliació, segons l'IESE

#### El VIè Estudi IFREI ofereix resultats de l'any 2007 amb l'anàlisi d'un total de 1.000 empreses, 804 d'elles, grans empreses

La responsable del Centre Internacional Treball i Família (ICWF) de l'Escola de Negocis IESE, la professora Nuria Chinchilla, va presentar recentment les dades de l'estudi IFREI 2007 --Índex d'Empreses Familiarment Responsables-- que alerta que "tan sols un 7% de les companyies espanyoles són familiarment responsables". Aquesta edició s'ha realitzat sobre l'estudi de 1.000 empreses, enfront de les 150 companyies de la primera edició.

L'IFREI 2007 s'ha centrat aquest any a mesurar els aspectes de l'empresa més pròxims a l'organització, cultura i lideratge així com la seva influència real en l'evolució dels percentatges. En aquest sentit, les polítiques de conciliació més valorades són l'horari flexible --en 1999 era d'un 63% i actualment és d'un 85%--, la conciliació treball i família, --que en 1999 comptava amb un 5% i ara amb un 24%-- i l'assegurança d'accident, que ha ascendit del 53% en 2004 al 81% en 2007.

Segons el model Empresa Familiarment Responsable (EFR), una cultura flexible i responsable es recolza en tres pilars amb una importància diferent respecte al resultat final: les 'Polítiques' amb un pes del 40%; els 'Facilitadors de les polítiques' --que formen part de l'organització interna de l'empresa-- amb un 30% (estratègia, responsabilitat, comunicació i lideratge); i finalment la 'Cultura', amb un pes del 30% (referida a temes com horaris, promoció i concepte de compromís en relació amb l'ús de les polítiques conciliadores).

D'aquests factors, resulten quatre tipus d'empresa, catalogades en A, B, C i D, segons el model dissenyat al centre Internacional Treball i Família de l'IESE.

Aquests quatre estadis de sostenibilitat interna, referits a la salut del capital social de l'empresa, mostren aquest any resultats com que un 7% de les empreses estan en el quadrant A; és a dir, tenen polítiques i cultura de conciliació, un 30% estan en el B (tenen polítiques i existeixen pràctiques familiarment responsables); i un 50% de la mostra està en C (existeixen polítiques de conciliació, però l'empresa no té cultura de conciliació ni facilitadors per portar a terme aquestes polítiques), el grup més preocupant, segons Chinchilla. Finalment, un 13% està en el quadrant D, és a dir, són empreses que no compten ni tan sols amb polítiques flexibles.

Per sectors d'activitat, els més flexibles són ensenyament, telecomunicacions, banca, finances i assegurances, energia, Administració pública, consultoria i salut. Precisament en aquests es concentra el major percentatge de dones en plantilla. Els que presenten més problemes de conciliació són hostaleria, turisme i oci, metal·lúrgia, distribució i tot el sector de producció en general.

#### Cultura EFR, dones i captació de talent

Tenint en compte que un Programa Integral de Conciliació (PIC) depèn dels facilitadors, del pressupost i de l'equip responsable; i que la cultura --horaris, promoció i compromís-- està determinada principalment per la sensibilització i exemplaritat del líder respecte a la conciliació; és possible detectar, segons aquest estudi, els frens més importants en el procés de canvi; entre ells, i dels més importants, l'horari, que és on es donen les majors dificultats, ja que un 40% de les

empreses espera que els empleats es portin treball a casa i només un 14% anima a la política de 'llums apagades'.

Respecte a la trajectòria professional, en un 60% dels casos, rebutjar una promoció per motius familiars no afecta a la trajectòria, no obstant això, tan sols en un 25% de casos es té en compte 'a priori' la situació familiar i personal al plantejar una promoció.

Quant a la idea de compromís unida a disponibilitat horària i ús de les mesures, un 40% dels casos reconeix que es jutja com menys compromesos amb l'empresa a aquells treballadors que fan ús de les mesures de conciliació. Només en un 17% dels casos els directius són comprensius quan els empleats donen prioritat a la seva família.

Si, segons aquestes dades, el principal problema de l'empresa segueix sent, per segon any consecutiu, i per damunt de l'absentisme, la dificultat per contractar empleats clau, "resulta urgent emprendre programes de conciliació sustentats per pressupostos i equips que els impulsin, totalment integrats en l'estratègia de l'empresa si realment s'espera consolidar plantilles innovadores i competitives", conclou el document.

E.Press

[Tornar a portada](#)



## D'INTERÈS als MITJANS

### Espanya es ven com paradís pels centres de software

**Hi ha unes 200 factories tecnològiques al país. Ara, el repte és atreure als grans clients europeus. Espanya: Destí europeu del nearshore**

Amb aquest eslògan, que recorda a la promoció del turisme i la moda made in spain, l'Asociación Española de Empresas de Consultoria (AEC) i Interés, la societat estatal per a la Promoció i Atracció d'Inversions Exteriors (dependent del Ministeri d'Indústria), intenten vendre a l'exterior l'oferta espanyola de centres de desenvolupament tecnològic i factories de software. I això enfront de destins alternatius com Índia, Xina o els països de l'est d'Europa, que recolzen la seva oferta sobretot en els costos salarials.

L'abril, les dues entitats reuniran a Espanya als principals proveïdors de subcontractació internacionals en una acció de màrqueting sense precedents en el sector al nostre país. 'Durant dos dies tractarem d'explicar-los els nostres principals valors: tarifes avantatjoses, bona infraestructura i coneixements importants en sectors com la banca, transport, telecos, utilities...', explica a CincoDías José de Rafael, director general de l'AEC, qui afegeix que aquests dies estan ultimant 'una espècie de quadern de vendes que reculli els nostres avantatges competitiu'.

Un mes més tard, el maig, els promotors de la iniciativa es traslladaran al Regne Unit. Aquesta vegada per reunir-se amb els clients d'aquests outsourcers, 'per convèncer-los que enviïn els seus treballs d'enginyeria als nostres centres', afegeix De Rafael. L'AEC i Interés s'han donat un termini de 18 mesos per arribar aquests ambiciosos objectius i per a això compten amb un pressupost inicial de 300.000 euros.

El moment per executar el pla no pot ser millor, perquè tal com explica Albert Delgado, director general de l'empresa d'anàlisi Penteo, 'Espanya no té assegurada encara una posició entre els països més aptes per al nearshore. Això es forjarà en els pròxims 3-4 anys i, per a això, els proveïdors amb operacions a Espanya han de definir un enfocament unitari que es basi en serveis de valor afegit, com puguin ser serveis de desenvolupament de SAP per a sectors molt concrets com farma o indústria automobilística'.

Els experts consultats coincideixen que l'augment de les operacions nearshore a Espanya és una realitat creixent, encara que només des de fa dos anys. 'És un fenomen necessari per una simple raó d'optimització de costos, però la competència a Europa és i serà molt forta, principalment dels països de l'Est més madurs com Polònia o República Txeca, que ja estan atraient molta inversió de proveïdors tecnològics o països com Irlanda, que ho porta ja fent amb èxit diversos anys', continua Delgado.

A aquests es sumen altres països com Letònia o Tunísia, que estan despertant com a possibles països de servei nearshore. I aquí està també l'amenaça que alguns proveïdors optin per Llatinoamèrica per donar serveis tant a empreses espanyoles com europees. 'Països com Xile, Brasil o Mèxic cada vegada són més puixants en aquest sentit, però encara no s'ofereix des d'allà serveis de valor com ja s'està començant a fer a Espanya', aclareix el director de Penteo.

A més, ara l'activitat nearshore a Espanya es centra, en un gran percentatge, a donar servei a empreses espanyoles, i l'objectiu ha de ser donar servei a les grans multinacionals europees, segons coincideixen els responsables d'aquests centres de les empreses consultades. La fortalesa espanyola podria radicar, precisament, en la

proximitat a Europa. En aquest sentit, Adolfo Fernández Valmayor, director general de Bull Siconet, creu que els clients del Vell Continent volen que els seus projectes d'implantació i desenvolupament tecnològic es facin en països més pròxims, i no a l'Índia, per exemple, 'perquè així poden fer un seguiment més profund dels treballs contractats perquè es compleixin les especificacions'.

El fet cert és que hi ha dificultat per trobar dades exactes de quant mou aquest sector a Espanya perquè la pròpia indústria no desglossa els seus ingressos nearshore dins dels seus ingressos per serveis de subcontractació. En el 2006, el mercat de subcontractació va arribar a una facturació aproximada de 2.500 milions d'euros. D'aquesta xifra, Penteo estima que entre un 10% i un 15% prové de serveis prestats en un model nearshore, però principalment a clients espanyols. 'El percentatge d'activitat que prové de prestar aquests serveis a companyies europees des d'Espanya seria menor al 5%', aclareix Delgado. 'La previsió és que es segueixi apostant per l'obertura de centres d'excel·lència/desenvolupament nearshore en el 2008-2009, amb creixements anuals de facturació per aquestes activitats pròxims al 15%', apunten des d'aquesta consultora.

En una línia similar, IDC apunta que, en 2006, el volum de mercat del desenvolupament d'aplicacions a mida a Espanya va arribar als 294 milions d'euros. Els sectors més demandants d'aquests serveis van ser el financer amb 74,6 milions d'euros, indústria amb 64,9 milions i administració pública amb 52,8 milions. Per regions, Madrid va absorbir el 45% del mercat i Catalunya el 19,7%.

Encara que aquesta tendència pot anar canviant. David Oliva, directiu de T-Systems, indica que abans eren només Madrid i Barcelona els llocs on les empreses tecnològiques es fixaven per instal·lar allà els seus centres, però ara són molts més els llocs on s'ofereixen condicions i mà d'obra qualificada per poder acollir aquestes factories de software. Ulisses Arranz, soci d'Accenture, assegura que molts centres tecnològics han buscat la seva implantació al costat de les universitats buscant professionals preparats. 'S'han signat acords amb les universitats per dotar de mà d'obra als centres', afegeix, al temps que indica que aquest procés de dispersió geogràfica pot contribuir a enfortir el sector.

Per la seva banda, Santiago Escribano, director d'Indra Software Labs, apunta que per consolidar aquesta indústria cal que es produeixi un canvi de cultura. 'No es tracta de fer treballs en les instal·lacions del client sinó potenciar l'ús d'aquests centres amb treballs d'enginyeria, i això requereix un canvi de mentalitat en els clients, els proveïdors i l'Administració. Aquesta ha de permetre aquesta modalitat de treball quan treu concursos públics'.

### **Especialitat**

L'especialització tant en tecnologies com per sectors econòmics és una tendència clara en l'evolució dels centres de desenvolupament d'aplicacions que s'obren a Espanya, segons explica Adolfo Fernández Valmayor, de Bull Siconet.

Aquesta tendència possibilita que un mateix centre pugui donar servei a diferents clients, bé del mateix sector, bé d'activitats diferents. D'aquesta manera, una vegada arribat a aquest punt, es pot industrialitzar tot el procés de desenvolupament del software.

### **El sector xoca amb la carència de professionals qualificats**

Un problema greu i preocupant és la falta de professionals, encara que no és exclusiu d'Espanya. Països com Índia, que genera cada any més de 450.000 enginyers, pateix la mateixa patologia. 'A Espanya, en algunes comunitats, estem als nivells de 2001 en termes de números de llicenciats tècnics (informàtics i enginyers) que surten de les universitats, mentre que la demanda d'aquests perfils s'ha duplicat o triplicat en alguns casos', comenta Albert Delgado, de Penteo. Hi ha molts problemes per contractar arquitectes d'aplicacions o desenvolupadors de software amb experiència i coneixement sectorial a Java, SAP, Oracle... Les empreses han d'invertir molt per formar-los i, tot i així, la rotació sol ser alta. 'El problema és que aquesta situació empenyerà els costos salarials cap a dalt i Espanya correria risc de perdre la seva competitivitat en costos', diu Delgado. Altres experts creuen que els serveis TIC semblen haver perdut atractiu per atreure talent i part del problema ve directament del sistema educatiu: no cal cursar carreres de cinc anys per ser programador Java. Falta una reorientació de les carreres tècniques cap a les veritables necessitats de les companyies tecnològiques, i això és una cosa que només es pot fer des de la remodelació del sistema educatiu universitari i buscant una major connexió



universitat-empresa. Aquestes últimes només poden enfortir els seus programes de contractació de recent llicenciats amb un període de training de 4-6 mesos posterior per adaptar els seus coneixements i oferir millors perspectives professionals als candidats per tornar a atreure talent.

### Les factories arriben a totes les regions

Les factories s'han estès per tot el territori espanyol. La llista d'empreses que han decidit implantar els seus centres és llarga: **Accenture, Atos Origin, Fujitsu Services, Bull Siconet, EDS, Capgemini, IBM, HP, Everis, IT Deusto, Getronics-Tecnocom, Grup Delaware, Informàtica El Corte Inglés, Steria...**

**Accenture.** Té 15 centres a Espanya amb una plantilla de 3.300 persones. Madrid, Barcelona, Màlaga, Bilbao, Sevilla, Saragossa i València acullen instal·lacions de la firma. Les factories compten amb diferents especialitats: tecnologia pura, sector consum, banca, indústria, telecos i farmàcia. El seu centre de Màlaga té la certificació CMMI-SW nivell 5, com el d'Astúries de Capgemini.

**Atos Origin.** Té sis factories de software, destinades al desenvolupament de serveis i manteniment. Valladolid (enquadrada a la xarxa global del grup), Lleó (sector media), Sevilla (telecos), Gran Canària (help desk), Santander (energia), i Barcelona (grans esdeveniments com els Jocs Olímpics). La plantilla arribarà als 1.450 empleats. La inversió ronda els 12 milions d'euros.

**Capgemini.** Ha creat una xarxa de centres de desenvolupament a Espanya, amb seus a Astúries, Saragossa i Múrcia (a més d'una altra a Buenos Aires). La plantilla suma 540 empleats, encara que preveu arribar a 1.000 en 2009. La inversió, només a Saragossa i Astúries ronda els 30 milions. Les factories es mouen en segments com SAP, J2EE y .net i en Business Intelligence.

**EDS.** La multinacional nord-americà compta actualment amb cinc centres de subcontractació a Espanya amb un total de 2.300 empleats. La firma també ofereix serveis de hosting i gestió de centres de processos de dades (compta amb un a Barcelona) i en la gestió de serveis de comunicacions.

**Hewlett-Packard.** Deu centres de desenvolupament són els que suma avui HP a Espanya, repartits entre Madrid, San Cugat (Barcelona) i Lleó. En el seu desenvolupament ha invertit més de 20 milions d'euros. Les plantilles sumen més de 150 empleats. La seva especialització passa per la gestió de xarxes informàtiques i externalització de processos de negoci, la modernització d'aplicacions, i les solucions bancàries i hospitalàries.

**Ibermática.** Disposa d'una factoria de software com a tal, que està a l'argentina amb 30 empleats (preveu arribar a 150), encara que en els seus centres d'Espanya com els d'Astúries i Zamudio (Biscaia), en els que té 170 treballadors, també compten amb àrees de factoria de software. La seva principal especialització és SAP.

**IBM.** Té tres factories de software a Màlaga, Zamudio i Càceres. A més, planeja obrir en 2008 un quart centre en Aldeatejada (Salamanca). Els centres es mouen en l'àmbit de la gestió i manteniment d'aplicacions. Actualment treballen unes 400 persones, xifra que augmentarà fins a 500 en 2008. La inversió a les plantes és de 8 milions d'euros.

**IECISA.** Informàtica El Corte Inglés té els centres de Serveis Documentals en Valle del Nalón (Astúries) i Tres Cantos (Madrid), EspacioMonzón en Monzón (Osca), on atindrà a clients de tot Espanya, i EspacioBlimea (Astúries), que va desenvolupar software en àrees com SAP y .net. La plantilla conjunta ronda els 380 empleats.

**Indra.** Els centres de desenvolupament d'Indra a Espanya sumen actualment vuit: Cerro de la Plata (Madrid), La Corunya, Salamanca, Lleida, Ciudad Real, Badajoz, Màlaga i València. En gairebé tots ells es treballa per a diversos mercats (administració pública, utilities, telecomunicacions, banca, sanitat, defensa). En total sumen 1.710 empleats; només el centre de Madrid té 502 treballadors.

**Matchmind (Telvent).** Compta amb cinc centres a Madrid, Segòvia, Àvila, Sevilla i Corunya. A totes elles es desenvolupa per a serveis financers, retail, gran consum i distribució, teleco i media, indústria i sector públic. Treballen en J2EE, Host, BankSphere y .net. En total, sumen 250 empleats.

**T-Systems.** Disposa de dos grans centres a Madrid i Barcelona, encarregats de donar suport als seus clients. La seva filial, d-Cord Network ha posat en marxa una xarxa de centres d'excel·lència. El primer, instal·lat a Reus, es dedica a Java i compta amb una plantilla de 100 empleats. A Reus s'han invertit tres milions d'euros. T-Systems preveu obrir altres dos centres en 2008.

**Véctor Software.** Té tres centres, en Pozuelo, Villanueva de la Cañada i Albacete, amb una plantilla global de 350 empleats. Treballen en aplicacions a mida i tasques de manteniment i integració per a terceres empreses. El centre de Villanueva de la Cañada treballa exclusivament per al Banco Santander, accionista de referència de Véctor.

**Altres actors.** **IT Deusto** té, entre d'altres instal·lacions, tres factories a Múrcia, Madrid i Galícia. Fujitsu Service manté un centre d'excel·lència a Barcelona dedicat a les entitats financeres. **Everis** va obrir una factoria de desenvolupament de software a Mataró amb una inversió d'un milió d'euros. L'espanyola **Grupo Delaware**, especialitzada en telecos, té un centre a Madrid, un altre a Ucraïna i prepara l'obertura d'un tercer a Albacete. **Oracle** ha obert a Màlaga un Centre Internacional de Serveis de Consultoria per a tot Europa, i **SAP** posseeix un a Barcelona des del que dóna suport a clients europeus. **IDC** apunta que, en 2006, el mercat del desenvolupament d'aplicacions a mida a Espanya va moure 294 milions d'euros.

CincoRed

[Tornar a portada](#)



## D'INTERÈS als MITJANS

### IT Deusto i Gesfor suspenen el seu procés de fusió

**No hi ha fusió, almenys de moment. Les consultores tecnològiques espanyoles IT Deusto i Grupo Gesfor han suspès el seu procés de integració, anunciat el passat 6 de setembre. La raó és la manca d'acord en la valoració dels seus respectius actius**

El gener del 2008 no arrencarà com estava previst la nova IT Deusto. Una empresa que, fusionada amb el Grupo Gesfor, es situava com la novena consultora tecnològica espanyola per facturació per serveis i la quarta per mida. No ha pogut ser. El procés de fusió entre les dues companyies ha quedat suspès 'fins que es tanquin els estats financers de les dues empreses', va explicar ahir a aquest diari un portaveu oficial de IT Deusto.

La mateixa font va dir que, encara que se'n van a prendre 'un momento de respiro', la negociació segueix en peu, encara que va reconèixer que ja no serà possible la integració abans del pròxim 1 de gener com estava previst, i tal com ha avançat El Confidencial.

Els gestors i accionistes d'ambdues empreses han estat treballant gairebé quatre mesos en un procés de fusió que no ha prosperat i que, segons diverses fonts consultades per Cinco Días, pot no reprendre's, donat l'ambient de desconfiança que s'ha generat'. I és que, afegeixen, el problema radica en que hi ha diferències en quan a la valoració dels actius d'uns i altres, i això ha derivat en 'seriosos distanciaments' entre Abel Linares, conseller delegat de IT Deusto, i José Manuel de Riva, president i màxim accionista de Grupo Gesfor. 'Aquest últim no està especialment conforme amb el valor de IT Deusto', subratllen.

La valoració és clau perquè d'ella depèn la participació que De Riva tindria en IT Deusto. De fet, Linares no va voler avançar durant l'anunci de la fusió com anava a quedar el capital de la seva companyia, perquè encara estava pendent de concloure el procés de due diligence. El directiu sí va aclarir que el president de Gesfor tindria una participació significativa, que suposaria la dilució de les actuals participacions en IT Deusto. Avui, els accionistes d'aquesta consultora són Cajasol (25%), Inova Capital (25%), Caixanova (19%), Caja Ávila (2%) i l'equip directiu (29%).

L'objectiu de la fusió era crear un grup capaç de competir amb Indra i les multinacionals, amb uns ingressos de 260 milions en 2007, un ebitda de 34 milions i presència en 15 països, sobretot Llatinoamèrica.

### Segueixen els plans de comprar el 100% de Tecnobit

L'ensopegada en la fusió amb Grup Gesfor no impedirà a IT Deusto seguir avançant en el seu propòsit d'adquirir el 100% de Tecnobit, l'empresa espanyola d'electrònica de defensa, segons van assenyalar ahir fonts pròximes a la consultora. L'empresa dirigida per Abel Linares ja va comprar un 48% d'aquesta companyia el maig d'aquest any, una operació que donava entrada a la consultora tecnològica al negoci de defensa, en una clara imitació al model empresarial d'Indra.

Encara que directius de IT Deusto van assegurar el setembre passat a aquest diari que es llançarien a prendre la totalitat de Tecnobit després d'absorbir Gesfor, les fonts abans citades van assegurar que 'malgrat que no s'ha avançat encara en el tema, aquesta operació és totalment independent de la fusió amb Gesfor'.

El que és evident és que IT Deusto vol créixer. A més de l'operació de Tecnobit, el març passat va comprar Sermática, filial de serveis informàtics del Banco Pastor, per 1,8 milions, un moviment que li aportava més de 14 milions d'euros d'ingressos i una plantilla de 100 treballadors. Si finalment la fusió amb Gesfor fracassa, els accionistes de IT Deusto seguiran buscant empreses que comprar, segons adverteixen algunes fonts consultades. La companyia dirigida per Linares està decidida a sortir a borsa i posicionar-se entre les primeres consultores espanyoles al costat d'Indra, Tecnocom, Telvent, Iecisa i Avánzit, i competir amb gegants com IBM, Accenture i EDS.

Cinco Dias

[Tornar a portada](#)

[Anteriors Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicacions TIC](#)



[Tornar a portada](#)

## D'INTERÈS als MITJANS

### Més de 200.000 treballadors han sol·licitat ja el permís de paternitat

**Més de 200.000 treballadors han sol·licitat el permís de paternitat, deu mesos després de l'entrada en vigor de la Llei de Igualtat, el passat 24 de març, segons les dades proporcionades avui pel Ministeri de Treball**

La prestació econòmica, al igual que la de maternitat, consisteix en el 100 per cent de la base reguladora del subsidi per Incapacitat Temporal per contingències comuns durant els 15 dies de durada del permís.

Les Comunitats Autònomes en les que major nombre de treballadors ha decidit conciliar treball i família i per tant sol·licitar el permís per paternitat han estat Catalunya amb 38.639, Madrid (32.893) i Andalusia (31.448).

A la resta de les comunitats autònomes les dades son les següents: Aragón (5.631), Asturias (3.436), Illes Balears (4.024), Canarias (7.549), Cantabria (2.606), Castilla-León (9.181), Castilla-La Mancha (7.765), Extremadura (3.535), Galicia (8.650), Murcia (6.014), Navarra (3.558), La Rioja (1.520), Comunitat Valenciana (21.838), País Vasco (11.609), Ceuta (200), Melilla (161).

Al igual que succeeix amb altres prestacions, el Instituto Nacional de la Seguridad Social informa, de manera immediata, a través d'un missatge SMS, a tots els treballadors que han sol·licitat aquest permís.

Europa Press

[Tornar a portada](#)



## EDITORIAL

### Negociació esgotada: **NO hi ha conveni**

El passat divendres 29 vam assistir a un nou i desafortunat capítol de la taula de Conveni amb la **patronal AEC i ANEIMO**. No accepten cap de les alternatives ni solucions de la nova proposta que hem consensuat CC.OO. i UGT. **No mouen fitxa**, postura no raonable i nul·la des del punt de vista constructiu.

La nostra proposta, després de les últimes jornades de negociació, se la vam fer arribar a la patronal AEC dilluns dia 25 de febrer, novament intentant avançar i acostar posicions en la negociació i amb vista que la reunió del dia 29 fos d'utilitat. Els **punts de major allunyament**, a manera de resum, són:

- Revisió salarial 2007 -> Pretenen aplicar una actualització salarial 1 punt percentual per sota de l'IPC real del 4,2%.
- Taules Salarials -> Diferència entre el 10% i el 15%.
- Clàusula de compensació i absorció -> Mateix tractament que l'actual per a aquells que tinguin un 20% del seu salari per damunt de taules. Insuficient.
- Salari Categories d'entrada -> La seva proposta és sensiblement inferior als 1000€ mensuals
- Jornada Màxima Anual -> 15 hores de diferència, argumentant que indicar qualsevol jornada es un avanç, perquè ara no s'especifica.
- Vacances -> Ens separen 2 dies, demanem 24 laborables i ells es queden en 22
- Promoció Automàtica -> Diferència mitjana de dos anys en la durada màxima de la promoció
- Llei de Igualtat -> Pretenen aplicar la llei sense millorar-la

Com podeu comprovar la distància que encara ens separa és gran, més si es té en compte que l'objectiu és tancar el Conveni abans del 31 de març. No s'ha fixat data per a una pròxima reunió ja que la negociació està trencada. No ens neguem a negociar però ara tots els nostres esforços estaran focalitzats en la reactivació de totes les iniciatives contingudes en el Pla d'Acció.

No cap una altra via que la **pressió** en tots els fronts: **clients, empreses del sector, administracions públiques, mitjans de comunicació, accions sindicals coordinades, noves concentracions**,... totes les accions necessàries **fins** a aconseguir **avenços significatius PLASMATS EN UN PAPER**.

Des d'aquestes línies volem fer una crida a la vostra **participació**, per continuar treballant units en la defensa de les reivindicacions que venim demandant des de l'inici de la negociació i per **secundar les accions** que anem a plantejar en els pròxims mesos. Del resultat d'aquestes dependrà **la millora de les nostres condicions de treball**.





## RECOMANEM

### Aires de Igualtat en les TIC. Index de negociació col·lectiva - INC 2007

En Comfia-CCOO, amb ocasió del 8 de Març, hem realitzat l' "**Index de Negociació Col·lectiva** ", INC, per a analitzar l'estat de la negociació col·lectiva respecte a la igualtat d'Oportunitats i Conciliació de la vida personal i laboral en les empreses del sector de les TIC, i comparar-les amb la resta de sectors de Comfia-CC.OO., Banca, Estalvi, Assegurances, Rurals i Telemarketing.

Hem analitzat l'INC a 31 de desembre de 2007, que contempla les mesures de conciliació i igualtat d'oportunitats que s'han subscrit amb les empreses al llarg de l'any, una vegada entrada en vigor la Llei de Igualtat. Han participat en aquest estudi 21 grans empreses, que engloben a la majoria de les plantilles del sector.

La implantació de mesures de igualtat en el sector es molt baixa, lluny encara de la mitjana d'empreses estudiades de Comfia:

- El 13% de les empreses del sector han negociat millores laborals per a les dones víctimes de violència de gènere, front a un 29% de mitjana entre el total de sectors.
- El 13% de les empreses del sector compten amb mesures o protocols per a prevenir i actuar en els supòsits d'assetjament sexual, front al 28% del total de sectors.
- Un 7% de les empreses del sector han implementat mesures d'acció positiva en relació a la promoció, front al 13% del total d'enquestades.

Aquesta situació desfavorable en l'àmbit de mesures de igualtat implantades en las empreses s'explica per l'absència d'un marc regulador com és el Conveni Col·lectiu sectorial (en negociació en aquests moments), que reculli el mandat de implementació de polítiques de igualtat, com inclouen la resta de Convenis Col·lectius sectorials firmats al llarg de l'any.

Malgrat aquest desfasament amb respecte a altres sectors, hi ha raons per a sentir-se optimistes, ja que existeixen nombroses empreses que actualment es troben en procés de negociació de plans de igualtat:

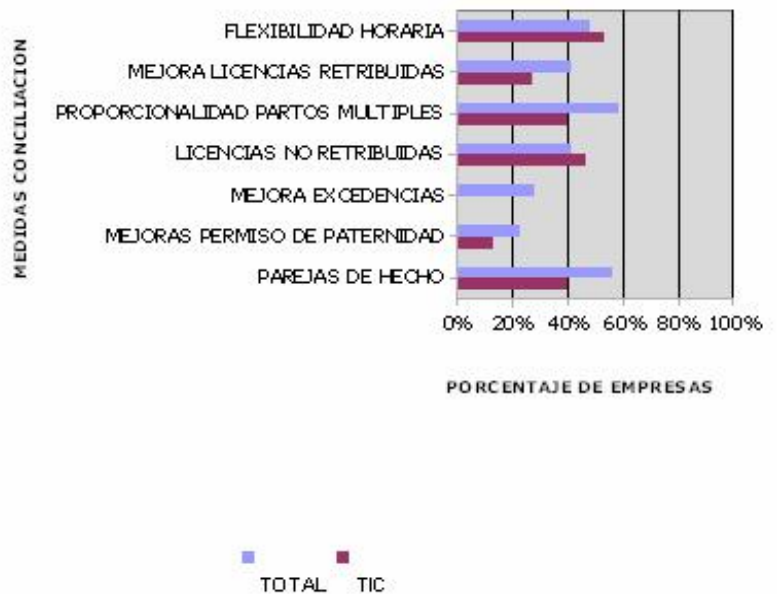
- El 27% de les empreses compten amb Comissions de Igualtat, per a la negociació de Plans o mesures de Igualtat, front al 31% del total de sectors.
- El 40% de les empreses del sector estan negociant i alguna ja ha firmat Plans de Igualtat, un percentatge que duplica la mitjana del total de sectors enquestats.

La situació es millor en l'àmbit de la conciliació de la vida laboral i personal. La pràctica totalitat de mesures analitzades de igualtat pactades en les empreses del sector, el 98%, corresponen a mesures de conciliació de la vida personal i laboral, i totes les empreses enquestades compten amb algunes.

No obstant, en les mesures de conciliació analitzades, les empreses del sector TIC es troben també per sota de la mitjana del total d'enquestades menys en el cas de la flexibilitat horària i de les llicències no retribuïdes, que superen la mitjana.



### COMPARATIVA TIC-COMFIA



Es tracta d'un bon començament a un any de l'entrada en vigor de la Llei de Igualtat, entenent la conciliació per a homes i dones com una eina que va a possibilitar la igualtat real i l'exigència de negociació de Plans d'Igualtat o mesures d'igualtat que es concreten ja en un 40% d'empreses negociant mesures que van a incidir en l'àmbit de la carrera professional de les dones.

El sector de les TIC es troba no obstant en una situació desfavorable front al conjunt de sectors en aquest INC 2007 de Igualtat. En Comfia-CC.OO. estem compromesos amb assolir la igualtat real en el sector i assumim el repte que tenim per endavant. Es necessari un esforç i un compromís per part de tots els implicats en la negociació, tant en l'àmbit del Conveni Col·lectiu com en el de les pròpies empreses, per a avançar en aquest àmbit.

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

## RECOMANEM

### La importància de la formació en les TIC

En qualsevol sector una bona qualificació professional és fonamental. Això s'accentua en el sector de **Tecnologies de la Informació i Comunicació (TIC)**, que al estar en constant evolució, necessita de un gran reforç formatiu que permeti el seu creixement a tots els nivells.

Por això la federació de serveis financers i administratius de **CC.OO. (Comfia)** fa anys que treballa per la **formació com desenvolupament laboral, professional i social** dels treballadors i treballadores.

En aquest sentit l'últim informe en matèria formativa (anys 2005-2006) mostra que en aquest període van cursar accions formatives, ofertes per Comfia-CC.OO, treballadors i treballadores pertanyents a 550 empreses diferents, englobades en el sector TIC

Per al exercici 2007-2008 l'oferta formativa per al sector d'empreses consultores de planificació conte accions formatives tant en modalitat presencial, a distancia o teleformació, organitzades en diverses àrees com: idiomes, direcció i gestió d'empreses, prevenció de riscos laborals, ...

Podeu consultar el detall de l'oferta formativa [aquí](#)

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

## RECOMANEM

### Per un conveni digne pel sector de centres i serveis d'atenció a les persones amb discapacitat

Els professionals que atenen a les persones amb discapacitat, mantenen un conflicte, on es lluita per la firma d'un nou conveni, el XIIIè, en el que és recollit totes les aspiracions dels treballadors, al nostre entendre molt dignes, sobre un possible acostament de les condicions laborals dels treballadors que presten els seus serveis en les diferents comunitats. Aquestes peticions estan sent desestimades sense ni tan sols tenir unes dates de reunió, encara que ja s'estan mobilitzant amb aturades i concentracions (20 i 27 de Febrer), per exigir l'inici d'unes negociacions a les quals ja es va comprometre l'Administració fa aproximadament un any.

Per motiu de les condicions i salaris existents en el sector, hi ha un alt índex de mobilitat dels treballadors, i com a conseqüència no existeixen plantilles estables que ofereixin la qualitat necessària en un sector tan sensible als canvis com és aquest.

Esperem que regni el seny i la sensatesa perquè d'una vegada per totes es busquin solucions a aquests problemes, que contribueixin a un més gran i millor desenvolupament en la cobertura de les persones amb discapacitat, la societat en general ho agrairà.

[Tornar a portada](#)

## CC.OO contra la "venta" de treballadors en IBM

IBM ha venut (o millor dit regalat) part dels seus empleats a AT&T. Però no és la primera vegada: més que un negoci aquestos traspessos s'han convertit en una forma barata de desfer-se dels treballadors que "sobren".

Al 1999 ja es va fer una altra transferència d'empleats entre IBM i AT&T. A data d'avui només resten en AT&T Global Network Services S.L. tres dels més de cinquanta treballadors que es van transferir en 1999.

Alguns dels que van ser acomiadats per AT&T, estan actualment treballant en locals d'IBM per a empreses subcontractades per la pròpia AT&T (un cas més de manipulacions legals entre empreses en perjudici dels seus treballadors).

En el primer traspàs a AT&T, IBM va garantir l'ocupació als treballadors durant tres anys, mentre que en aquesta ocasió pretén fer-lo només un any, el que no resulta tranquil·litzant, vist el que ha passat anteriorment. De fet, IBM a Espanya s'ha acostumat a "vendre" als seus treballadors: va vendre als del negoci d'ordinadors personals en 2005 a LENOVO, als de la divisió d'impressores en 2006 a RICOH, i ara als de "networking" a ATT.

Per això, la Secció Sindical de CC.OO. en IBM-Espanya, ha convocat diverses accions per protestar per aquesta venda, davant la negativa absoluta de la direcció espanyola a negociar cap aspecte de la transferència. S'ha realitzat una aturada, concentracions, i la setmana del 18 de febrer, es va convocar una vaga de 5 dies del departament implicat, juntament amb noves concentracions en edificis de l'empresa i de clients, a Madrid i Barcelona.





[Tornar a portada](#)

## les nostres NOTÍCIES

### Finalment CC.OO. va accedir a ISBAN

El passat 4 d'octubre Comfia-CC.OO. va denunciar davant la Inspecció Provincial de Treball de Madrid a la empresa Isban per **infracció de la normativa laboral**.

La denuncia va ser motivada per la **negativa de l'empresa a permetre l'entrada a tres representants de Comfia-CC.OO.** en les oficines d'Isban en Fuencarral on treballen un gran nombre de professionals del sector de las Tecnologies de la Informació i comunicació (TIC).

Arrel d'aquesta denuncia, el passat dia 21 de febrer, va tenir lloc una reunió amb el inspector de treball a la que van ser citats CC.OO. i, per part d'Isban, el Director de RR.HH. En l'esmentada reunió es va aclarir que **la Llei Orgànica de Llibertat Sindical ens empara** en el nostre dret d'accés als centres de treball, prèvia comunicació a l'empresari, per a portar a terme la nostra tasca sindical i facilitar al conjunt dels treballadors i treballadores tota aquella informació que pugui ser del seu interès.

Finalment el passat 27 de febrer, representants de Comfia-CC.OO, van visitar les instal·lacions d'Isban (Fuencarral) per a distribuir informació sectorial i mantenir una reunió amb el Director de RR.HH.

Des de l'Agrupació TIC de Comfia-CC.OO. considerem aquesta visita com molt positiva, ja que a més, **d'avançar en la defensa dels interessos dels treballadors i treballadores**, ens va permetre, donar un pas cap endavant en la normalització de les relacions laborals amb Isban.

[Tornar a portada](#)

## les nostres NOTÍCIES

### Renovat l'Acord contra Acomiadaments en EDS

El 22 de febrer passat es firmar la renovació de l'Acord contra Acomiadaments entre la Direcció d'EDS i la Secció Sindical de CCOO. L'acord, firmat el passat any 2007, es renova per dos anys, allargant la seva vigència fins el 31 de desembre de 2009. Amb aquest acord es posa fi a qualsevol procés d'acomiadaments indiscriminats i unilaterals durant l'esmentat període.

Davant el positiu canvi d'actitud de l'Empresa, la Secció Sindical de CC.OO. ha procedit a anul·lar les accions i mobilitzacions que tenia previstes per als dies successius en cas de no arribar-se a un acord.

L'acord es renova sense cap modificació, sent el text, per tant el mateix que van recolzar els treballadors de EDS l'any passat de manera gairebé unànime, arribant fins i tot a través de dues aturades parcials, seguits per un elevadíssim percentatge dels treballadors.

És d'interès ressaltar que la gran majoria de seccions sindicals i comitès d'empresa del sector, han recolzat als treballadors d'EDS, a través de correus de solidaritat amb els mateixos enviats a la direcció de l'empresa.

## **Indra Software Labs: denúncies davant la Inspecció de Treball i enfortiment de la R.L.T.**

La Representació Legal dels Treballadors (R.L.T.) en Indra Software Labs (Arteixo - A Coruña) va presentar diverses denúncies davant la Inspecció de Treball per no facilitar a la part social, la informació a la qual aquesta té dret.

Una d'aquestes denúncies es refereix a la documentació relativa a la reorganització societària produïda després de la incorporació a Indra de Soluziona i Azertia i que va derivar en una fusió d'aquestes empreses en Indra Sistemas i una simultània segregació en diverses empreses del grup, entre les quals es troba l'esmentada Indra Software Labs.

També es posa en coneixement de la Inspecció el fet que l'empresa no exposa en el tauler d'anuncis els documents de cotització dels treballadors.

Davant aquests fets diu textualment la resolució de la Inspecció:  
"El fet de transgredir els drets d'informació, audiència i consulta dels representants dels treballadors i dels delegats sindicals constitueix infracció en matèria laboral, pel que s'aixeca acta d'infracció".

D'altra banda, a l'empara de la Llei, s'ha reclamat per a aquest centre un menjador i les dues parts van ser citades el mes de novembre passat davant la Inspecció de Treball. La inspectora va instar a l'empresa que donés una resposta a la qüestió plantejada, d'acord amb el que prosseguiran les actuacions de la Inspecció. A dia d'avui l'empresa no ha donat cap resposta, justificant-se en un futur trasllat a un altre centre de treball

En Indra, després del procés de fusió i segregació efectuat en el grup, molts centres s'han quedat sense representació sindical. En aquest sentit des de CC.OO. s'està fent un gran esforç per solucionar aquest tema en el menor temps possible. Un dels primers centres on s'han celebrat eleccions sindicals és el d'Indra Software Labs del Cerro de la Plata (Madrid) on el passat 21 de febrer CC.OO. va obtenir la majoria absoluta amb un altíssim percentatge de participació, que ha superat el 70%, són xifres que constaten el gran treball realitzat