



conectamos



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

CCOO.ES
COMFIA.NET
AFILIATE

Número 16 - mayo 2008

Editorial

Empleamos como ariete el Plan de Acción

Desde la Agrupación Estatal TIC de Comfia-CC.OO seguimos trabajando en la negociación del XVI Convenio Colectivo... [Artículo completo](#)

Recomendamos

[Conectamos editado en papel](#)

Para discapacitados

[Ley de Dependencia](#)

el RINCON de la LEY

[¿Qué pasa con mis vacaciones?](#)

Por lo general en verano disfrutamos gran parte de las vacaciones...

de INTERÉS en los MEDIOS

[Un juez da la razón a una madre trabajadora](#)

[AETIC presenta el Estudio sobre salario y política laboral en el sector](#)

[KPN dice que Capgemini está interesada en los activos de Getronics](#)

[Despido nulo por no informar al comité](#)

[Atos Origin compra Tempos21](#)

AFILIATE

[Ofertas para afiliados](#)

Podréis encontrar diferentes ofertas proporcionadas por CC.OO.

Nuestras NOTICIAS

[Aumenta el apoyo de los trabajadores de INDRA hacia CC.OO](#) [ver más](#)

[Huelga en ATOS ORIGIN](#) [ver más](#)

[Acuerdo de mejoras colectivas en IT-DEUSTO](#) [ver más](#)

[Difundiendo la realidad de los trabajadores y trabajadoras del sector](#) [ver más](#)

[CC.OO. gana las elecciones sindicales en TEAMLOG-Barcelona](#) [ver más](#)

[Firmado un acuerdo sobre políticas sociales y salariales en TELENIUM](#) [ver más](#)

[Presencia de Agrupaciones TIC de Comfia-CC.OO. en Foros de Empleo](#) [ver más](#)

[CC.OO. gana las elecciones en EDS con una candidatura de 149 firmas](#) [ver más](#)



[Volver a la portada](#)

el RINCON de la LEY

¿Qué pasa con mis vacaciones?

Con el inicio de la primavera y los primeros días de sol y calor, nos vamos acordando del descanso estival, que cada vez está más cerca. Por lo general en verano disfrutamos gran parte de las vacaciones y por ello surgen algunas dudas, muchas fundamentadas en "leyendas urbanas", que trataremos de aclarar en nuestro Rincón Legal.

La **legalidad** en esta materia en nuestro sector **nos dice**:

Art. 21 Del Convenio Colectivo

1. Todos los trabajadores al servicio de las empresas disfrutarán treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas
2. Las vacaciones se iniciaran siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo, salvo en las empresas que tengan establecido un periodo fijo anual para vacar la totalidad de sus trabajadores.

Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.
2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.
3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período estival fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan

Algunas preguntas frecuentes:

- **¿Qué son días naturales?** Son aquellos que comprenden días laborales y festivos.
- **¿Qué ocurre si en un acuerdo de mi empresa se habla de días laborables?** Días laborables son aquellos que se consideran no festivos.
- **¿Cuándo debo solicitar mis vacaciones?** Es conveniente solicitarlas por escrito con más de dos meses de antelación.

- **¿Qué pasa si mi jefe no me responde con su aprobación?** Las vacaciones se consideran aprobadas si no recibes noticias en contrario.

- **¿Qué pasa si no hay acuerdo con la empresa o me deniegan las vacaciones solicitadas?** Existe una leyenda urbana que dice que la mitad de las vacaciones pueden ser impuestas por tu jefe. Esto no es del todo cierto, las vacaciones deben ser fijadas de común acuerdo. En caso contrario, existe un órgano de mediación al que puedes apelar y cuya resolución es irrecurrible.

Si nos deniegan las vacaciones, debemos pedir que se haga por escrito. También es muy recomendable en caso que hayas reservado vacaciones, guardes las facturas de esos gastos para posibles reclamaciones

Si te encuentras en una situación de conflicto similar, **consulta con tus Representantes Legales en la empresa** (Sección Sindical, comités de empresa, delegados de personal)

- **¿Qué ocurre si causas baja por enfermedad la víspera de tus vacaciones y durante las mismas?** Salvo acuerdo en contrario, legalmente no tendrás derecho a retomarlas una vez regreses de la baja salvo en el caso de que esta sea por maternidad.

- **¿Y si se termina el año y aún dispongo de vacaciones pendientes de disfrutar?** El periodo de vacaciones debe disfrutarse durante el año natural, es decir de Enero a Diciembre del año en curso. Salvo acuerdo en contrario, una vez terminado este periodo, tus vacaciones "caducan". Cabe destacar, que existen acuerdos y convenios de empresa que permiten disfrutar las vacaciones durante el primer trimestre del nuevo año.

- **Si me he incorporado a lo largo del año en la empresa, ¿me pertenecen también los 30 días naturales?** No, las vacaciones son proporcionales al tiempo que llevas en la empresa.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

7 de INTERÉS en los MEDIOS

Un juez da la razón a una madre trabajadora que pidió una jornada no ajustada a los turnos de su empresa en Barcelona

El juzgado de lo Social 11 número de Barcelona ha dado la razón a una mujer que solicitó a su empresa un cambio de horario que no se ajustaba a los turnos de trabajo establecidos en la planta para poder atender a sus hijos-- menores de ocho años-- antes de la entrada y después de la salida del colegio

La trabajadora, Isabel H.L., es empleada de la empresa Ficotriad en Rubí (Barcelona), del grupo Ficosa --dedicado a la fabricación de piezas del automóvil--, a quien solicitó una jornada desde las 10 horas hasta las 18 horas, o bien una reducción para salir a las 17 horas y conciliar su vida familiar con la laboral.

La empresa, que trabaja en tres turnos rotativos de mañana, tarde y noche, denegó la petición de su empleada por considerar que no se adecuaba al horario de mañana (de 6 a 14 horas) ni al de tarde (de 14 a 20 horas) y mantuvo que Isabel H.L. ya gozaba de un turno de trabajo no rotativo y elegido por ella misma.

Además, la dirección de Ficotriad recordó que la plantilla de la factoría está formada por un importante colectivo de mujeres que podrían solicitar reducciones de jornada y horarios parecidos, lo que provocaría 'una disfunción organizativa insalvable'.

No obstante, y según consta en la sentencia facilitada por el Col•lectiu Ronda, el juez consideró que, dada la dimensión empresarial, es posible conceder a la trabajadora su petición, al ser la única que, de momento, la ha planteado a la dirección.

Así, recordó que la 'necesaria compatibilización de intereses' obliga a hacer prevalecer los de la empleada como proyección del derecho de igualdad

E.Press

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

7 de **INTERÉS** en los **MEDIOS**

AETIC presenta el Estudio sobre salario y política laboral en el sector de la Electrónica, las Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones 2007

La estabilidad laboral se mantiene en el sector TIC con un 83,5 por ciento de contratos fijos. El porcentaje de los profesionales titulados es del 57,5 por ciento y el de empleo femenino asciende al 35,8 por ciento

La Asociación ha analizado de forma exhaustiva el panorama laboral durante el pasado ejercicio y, entre los resultados globales incluidos en el informe, destaca el elevado número de trabajadores con formación superior, con el 57,5 por ciento de los empleados del sector titulados. Por carreras, dominan los informáticos (28,9 por ciento del total) y los Ingenieros de Telecomunicación, con un 21,5 por ciento, seguidos por los licenciados en Económicas y Empresariales con un 10,3 por ciento.

Por otra parte, el 64,2 por ciento de los empleados del sector son hombres, frente a un 35,8 por ciento de mujeres. Y la edad media de los trabajadores del sector TIC es de 35,2 años.

En cuanto al tipo de jornada, sobresale la fija-partida (55,6 por ciento), seguida de la flexible (27 por ciento) y la fija-continua (17,5 por ciento).

Asimismo, a través de los datos aportados por las empresas participantes, se estima que el 60,3 por ciento tiene previsto incrementar sus plantillas a lo largo de 2008, mientras que el 36,5 por ciento de las compañías prevé mantener en 2008 su volumen de empleados y sólo el 3,2 por ciento cree que reducirá sus efectivos.

En cuanto al ámbito de las remuneraciones, el estudio profundiza en el análisis de 80 categorías profesionales, estructuradas a lo largo de siete departamentos típicos en empresas del sector tecnológico (comercial, administrativo, técnico-desarrollo, administrativo-finanzas, explotación, mantenimiento, compras-logística, y planta).

Los salarios varían en función del departamento y la categoría laboral desempeñada dentro de éste. En la franja más alta se sitúan los 97.970 euros anuales que percibe, como media, el director comercial, y los 86.459 euros del responsable del área administrativo y de finanzas.

Metodología

Para la elaboración de la presente edición se han tenido en cuenta los datos facilitados por un total de 63 empresas del sector, con un total de 61.494 empleados. El estudio ofrece un análisis global y análisis específicos en función de la actividad principal de las compañías y de su tamaño.

Como complemento a los datos salariales se han considerado variables representativas, tales como dietas, tipos de convenio, vacaciones, cualificación del personal, relación de altas y bajas, análisis de la plantilla según el sexo, titulaciones..., que permiten definir las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral del sector.

El informe presenta tres niveles de análisis:

- Global, con resultados correspondientes al agregado de todas las empresas,
- según Actividad, con información específica de las empresas dedicadas a la fabricación y/o distribución de productos, por un lado, y por otro de aquellas dedicadas al desarrollo y/o provisión de servicios
- según Tamaño, con análisis diferenciados para empresas de más o menos de 100 empleados.

La estructura del estudio presenta cuatro secciones:

- La primera de ellas incluye una amplia serie de variables estadísticas que caracterizan de forma global la política laboral del sector español de la electrónica, las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, tales como número de horas de trabajo, días de vacaciones, convenio, forma de pago de los desplazamientos, etc.

- La segunda sección se compone de un análisis de los salarios por distintos puestos de trabajo, distribuidos estos por departamentos o áreas funcionales. Se realiza un estudio detallado de los salarios medios, mínimos, máximos, cuartiles, número de personas al cargo en cada categoría, promedio del coste del beneficio social, grupos de cotización a la Seguridad Social, número de empleados analizados para cada caso.

- La tercera sección muestra un análisis salarial similar al descrito en el bloque anterior, pero diferenciado según empresas de actividad específica. Así, y atendiendo a la actividad desarrollada por las empresas colaboradoras en la presente edición, se incluye un estudio salarial específico para compañías de Electrónica Profesional, Software Empaquetado, Servicios de Tecnologías de la Información y Servicios de Telecomunicación.

- Para cerrar el estudio, la cuarta sección se centra en la evolución prevista de las plantillas para 2008 en donde se estudian las tendencias en esta área.

Aetic

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

7 de INTERÉS en los MEDIOS

KPN dice que Capgemini está interesada en los activos de Getronics

KPN admitió ayer que la consultora francesa Capgemini está interesada en comprar activos de su competidora Getronics, adquirida durante el pasado año por la operadora holandesa, que pagó 1.200 millones de euros, incluida la deuda

La operación empezó a fraguarse hace algunas semanas. Los responsables de KPN afirmaron a principios de febrero que estaban analizando la posible venta de algunas unidades de negocio de Getronics que, en su conjunto, tienen unos ingresos anuales de 800 millones de euros. Según la agencia Bloomberg, los directivos de la operadora no precisaron si la desinversión se haría en un sólo conjunto o se trocearía en distintas unidades. La intención de KPN pasaría por vender las divisiones no estratégicas de Getronics y quedarse con las actividades de la consultora en países como EE UU, Reino Unido, Holanda y Bélgica.

En este sentido, y según publicaba ayer el diario holandés Het Financieele Dagblad, Capgemini ha contratado como asesor a Klaas Wagenaar, exconsejero delegado de Getronics para intentar tener éxito en la operación. La firma francesa también cuenta con los servicios de Rabobank.

Pese a este reconocimiento público, Capgemini no es el único aspirante. Los responsables de KPN aseguraron que hay terceras compañías interesadas en los activos puestos a la venta. La pasada semana, Ronald Kasteel, consejero delegado de la también holandesa Ordina, dijo que su empresa estaba interesada en comprar activos de Getronics que aportasen a su grupo unos ingresos anuales de 400 millones de euros

Cinco días

[Volver a la portada](#)



7 de INTERÉS en los MEDIOS

Despido nulo por no informar al comité

El incumplimiento por parte del empresario de la formalidad de comunicar un despido objetivo a la representación unitaria de los trabajadores (los delegados de personal o el comité de empresa) acarrea según el Tribunal Supremo la nulidad de dicho despido, aunque se hubiera cumplido todo el resto de los requisitos exigidos por la normativa

La cuestión que se somete a juicio de la Sala Social del Tribunal Supremo había sido resuelta de manera dispar por los Tribunales Superiores de Justicia de diferentes comunidades autónomas. Ante un despido objetivo (el llevado a cabo por la necesidad de amortizar puestos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, en un número inferior al previsto para el despido colectivo), el TSJ de Valencia entendió que la no comunicación a la representación unitaria de los trabajadores hacía nulo dicho despido aunque se hubiera cumplido el resto de los requisitos previstos en la ley. El tribunal concebía esa comunicación como un instrumento "esencial para garantizar que el cese se realice dentro de los umbrales establecidos".

El TSJ de Catalunya, en cambio, ante un caso similar estimó procedente la extinción del contrato al considerar que la comunicación a la representación unitaria de los trabajadores tenía una finalidad "meramente informativa, sin que implique una garantía añadida para el trabajador despedido".

La decisión del Supremo

El Tribunal Supremo (TS), resolviendo en unificación de doctrina, estima que el despido es nulo. Según el TS, existe un error en la redacción de la normativa que regula este supuesto (art. 53.1.c) del Estatuto de los Trabajadores (ET) ya que obliga a entregar copia del preaviso a la representación legal de los trabajadores, cuando en realidad debiera obligar a la entrega de una copia de la comunicación del despido, ya que el preaviso no es la "manifestación de la voluntad extintiva con su fundamento, sino simplemente un plazo que se establece entre ésta y el cese con la finalidad de que el trabajador pueda buscar un nuevo empleo". De acuerdo con esto, el TS argumenta que no se está ante un supuesto de improcedencia del despido (el art. 122.3 de la ley de Procedimiento Laboral, que se refiere especialmente a la falta de entrega del preaviso), sino ante un supuesto de nulidad por incumplimientos formales (los contemplados en el art. 122.2a de la citada ley y en el art.53.4 del ET).

Según el Supremo, la información a los representantes de los trabajadores sobre los despidos objetivos económicos es una pieza esencial del sistema legal de control de la distinción institucional entre el despido colectivo y objetivo.

El TS razona que sin una información de esta clase los trabajadores tendrían dificultades para conocer la situación de la empresa en orden a la correcta utilización del cauce del despido objetivo económico y, por tanto, sería muy difícil acreditar la eventual superación de los límites cuantitativos a efectos de mantener en el proceso la causa de nulidad sobre la utilización indebida del despido objetivo por sobrepasar los límites cuantitativos mencionados en el artículo 51.1 del Estatuto.

Esta sentencia no sólo modifica el Estatuto de los Trabajadores, aduciendo un error del legislador, sino que incluye dentro del art. 53.1a de dicha norma una nueva obligación empresarial que no figuraba en ella.



[Volver a la portada](#)

de INTERÉS en los MEDIOS

Atos Origin compra Tempos 21 a Telefónica, Hewlett-Packard y Ericsson

La consultora tecnológica Atos Origin anunció ayer la adquisición del 97,25% del capital de la firma española Tempos 21, especializada en marketing móvil. Hasta ahora, la participación era propiedad de Telefónica Móviles, Ericsson y HP. La empresa pública catalana Cidem mantendrá en su poder el 2,75% restante del capital

Atos Origin, la consultora tecnológica francesa, ha llegado a un acuerdo para la compra del 97,25% de la empresa de servicios para móviles Tempos 21 a Telefónica, HP y Ericsson. El restante 2,75% permanecerá en manos de Generalitat, que ha ratificado su compromiso con el desarrollo de la compañía. Tempos 21 conservará su denominación social y mantendrá su sede en Cataluña.

Con esta operación, Atos Origin confía, por un lado, en reforzar su estrategia de crecimiento y consolidación de su actividad en las áreas de mayor innovación tecnológica; y por otro, de presencia global y capacidad de expansión de actividades relacionadas con la movilidad. Con una plantilla de 40 empleados, Tempos 21 redujo el pasado año su capital en 4,16 millones para restablecer el equilibrio patrimonial, como consecuencia de las pérdidas acumuladas. La empresa de tecnología cerró 2006 con unos ingresos de 4,11 millones de euros (un 36% más) y unas pérdidas de 2,1 millones.

Especialización

La compañía catalana se ha especializado en la confección de planes estratégicos de movilidad, en el desarrollo de aplicaciones empresariales para la explotación de los beneficios del móvil y en la prestación de servicios gestionados. Para los responsables de Tempos 21, la operación "permitirá aumentar la cartera y crear nuevas sinergias".

Expansión

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

EDITORIAL

Empleamos como ariete el Plan de Acción

Desde la **Agrupación Estatal TIC de Comfia-CC.OO** seguimos **trabajando** en la negociación del **XVI Convenio Colectivo**. En este sentido, la operativa definida en el **Plan de Acción** está siendo llevada a cabo, desde el mes de marzo, de forma ordenada, coordinada y seria para presionar por todas las vías a nuestro alcance, con el objetivo de lograr **desbloquear la negociación**. Hemos realizado asambleas de delegados y delegadas a lo largo de la piel de toro, informando de la actual situación, escuchando vuestras aportaciones y preparándonos para las asambleas que realizaremos en las sedes de los clientes más importantes para nuestras empresas y también en los propios centros de trabajo. Ya están en marcha, en paralelo, las siguientes medidas:

- Acciones coordinadas en Inspección de Trabajo.
- Envío de cartas a los clientes, dejando claro quiénes son las empresas que contratan y cómo tratan a sus trabajadores.
- Reparto de información en los centros de trabajo de los clientes.
- Nuevas concentraciones.
- Asambleas informativas en centros de trabajo propios y en los de los clientes.

Podeis ver el ultimo comunicado sectorial [aquí](#)

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

RECOMENDAMOS

CONECTAMOS en papel: la clave para llegar a quienes no llegábamos

Gracias al apoyo continuado de la Agrupación Estatal TIC de Comfia-CC.OO. y, sobre todo, al esfuerzo personal de las colaboradoras/es en la redacción y selección de noticias, el **boletín sectorial de las TIC: CONECTAMOS** consigue comunicar las noticias y realidades de nuestro sector. Este esfuerzo de poco valdría sin la inmediata distribución que las Representaciones Legales de los Trabajadores (Delegados de Personal, Comités de Empresa, Secciones Sindicales) hacen a todos los trabajadores y trabajadoras que representan. Y, sin embargo, importantes colectivos de personas que trabajan en nuestro sector están aisladas de esta distribución electrónica, de esta red: empresas como Accenture, Informática el Corte Inglés (Iecisa), Isban, Produban, etc. Para llegar a esos lugares la Agrupación TIC de Madrid decidió elaborar una versión en papel, que fuera distribuida en los centros de trabajo.

El contenido de la versión en papel se elabora a partir de las noticias publicadas en la versión electrónica, prestando especial atención a aquellas que puedan interesar a los colectivos a los que se va a distribuir.

El 27 de Febrero se realizó la primera distribución: en las oficinas de ISBAN de Las Tablas. Mesa por mesa, se repartieron más de 2.000 ejemplares. Los siguientes repartos fueron en las oficinas de Accenture en Ramírez de Arellano, en las del BBVA en Tres Cantos y en las de Mapfre en Aravaca. En todos estos lugares ha sido la primera vez que se ha repartido una publicación con información sindical del sector; una publicación que ofrece una versión de nuestro sector distinta a la que no llega habitualmente desde las publicaciones corporativas de las empresas

En el primer número se incluyó un artículo mostrando lo imprescindibles que son las RLTs e informando cómo crearlas. Este artículo para nosotros es muy importante teniendo en cuenta que los repartos se han hecho en centros en los que no existe R.L.T. Por ello en la contraportada invitamos a la participación:

Si crees que se deben mejorar las condiciones de trabajo de tu empresa

Si no se defienden suficientemente tus derechos

Si hay noticias de tu entorno laboral que merecen publicarse

¿Vas a seguir desconectado?

Si quieres colaborar con nosotr@s envíanos un e-mail:

conectamos@comfia.ccoo.es

La respuesta fue inmediata; a las pocas horas del primer reparto ya teníamos el correo de un trabajador interesándose por cómo hacer elecciones sindicales en su empresa. Sin duda, hechos como este, y la mejora continua de nuestro sector es lo que nos motiva para seguir trabajando en esta línea.

[Volver a la portada](#)



RECOMENDAMOS

Ley de Dependencia

La **Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (Ley de Dependencia)** reconoce el derecho a la atención y protección para las personas en situación de dependencia, en todo el territorio nacional, que por razones de edad, enfermedad o discapacidad, no puedan desarrollar las actividades básicas de la vida diaria.

Los **requisitos** para ser titular de estos derechos son:

- Encontrarse en situación de dependencia.
- Ser español de cualquier edad.
- Residir en territorio nacional al menos 5 años, dos de los cuales deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud. Para los menores de 5 años el periodo se exigirá a quien corresponda la guarda y custodia.
- Personas sin nacionalidad española o españoles no residentes o españoles retornados deberán ajustarse al artículo 5 de la ley 39/2006 de 14 de diciembre. Las prestaciones serán de dos formas, bien económicas o de servicios.

La Ley contempla 3 **grados de dependencia**:

- Grado I dependencia moderada, cuando la persona necesita al menos una vez al día o tiene necesidad de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal (Actividad Básica Vida Diaria).
- Grado II dependencia severa, cuando la persona necesita 2 / 3 veces al día para el desarrollo de su ABVD.
- Grado III de gran dependencia necesita apoyo en general para su ABVD, por pérdida total de autonomía, mental o sensorial.

La **documentación** para aportar la solicitud será:

- Fotocopia compulsada del DNI/NIE del solicitante
- Acreditación de la representación del solicitante, y fotocopia compulsada del DNI/NIE del representante.
- Certificado de empadronamiento en la Comunidad correspondiente.
- Certificado de empadronamiento que acredite la residencia en España durante 5 años, dos de los cuales, deberán ser inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud, salvo residentes que no tenga nacionalidad española, que deberán presentar certificado de residencia legal en España por los mismos periodos emitido por el Ministerio del Interior.
- Informes de Salud.

Para más información y descarga de impresos de solicitud, dirigirse a la página Web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales:

<http://www.saad.mtas.es/portal/>

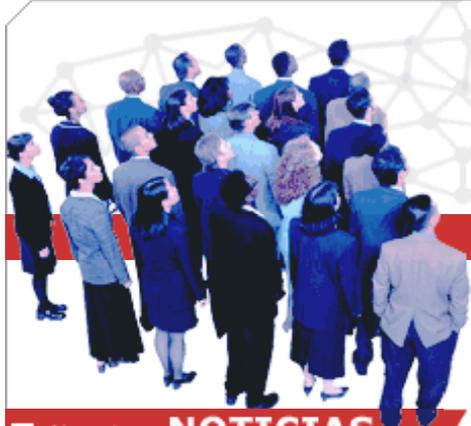
o al teléfono 900.406.080.

[Volver a la portada](#)

[Anteriores Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicaciones TIC](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras NOTICIAS

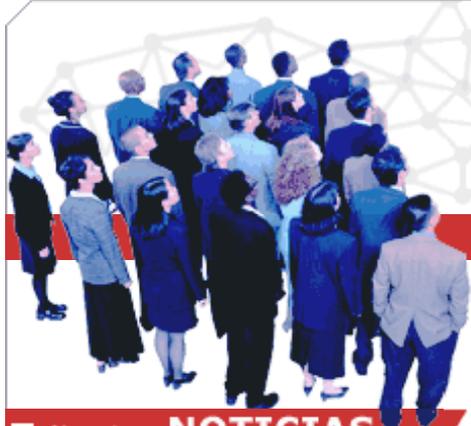
Aumenta el apoyo de los trabajadores de INDRA hacia CC.OO

Hasta la fusión de Indra con Soluziona, Azertia y BMB, la única representación sindical de Comfia-CC.OO. en Indra estaba en las oficinas de Arroyo de la Vega, en Alcobendas. Tras la citada fusión, las Secciones Sindicales de Indra, Azertia y Soluziona se contiguaron en Sección Sindical Estatal y de Grupo. Con ese equipo de trabajo se comenzó la extensión electoral en todos los centros de trabajo del grupo Indra en toda España: así se ha conseguido representación en las cuatro empresas más importantes del grupo (Indra Sistemas, Indra Software Labs e Indra BMB e Indra BMB S.D.) en Barcelona, Bilbao, Coruña, Valencia, Castellón, Alicante, Sevilla, Ciudad Real y Madrid.

Hasta este pasado mes de Abril nos faltaba representación en Indra BMB y en Indra BMB S.D., en la primera hemos conseguido la totalidad de los 9 representantes en el centro de Tres Cantos y los 3 en el de la C/Libertad, Alcobendas. En Indra BMB S. D. de Bilbao hemos pasado de una representación única de ELA a ganar las elecciones por 4 a 1. En Indra Sistemas, en el centro de C/Telémaco en Madrid, hemos pasado de no tener representación a obtener 4 de los 9 miembros del Comité, obteniendo sólo 7 votos menos que la lista más votada. Fue una decepción no ganar, pero, siendo realistas, el resultado ha sido muy positivo.

A las compañeras/os de la Sección Sindical Estatal de CC.OO. en Indra les espera una tarea dura y llena de satisfacciones: continuar trabajando en mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que siguen depositando su confianza en Comfia-CC.OO. y conseguir representación legal en los más de 100 centros de trabajo que hay por toda España. En este sentido, falta aún presencia en otra empresa del grupo: Europraxis (la consultora de «alto standing» del grupo) y consolidarnos en Indra BMB S. D. (la dedicada a trabajos de grabación de datos, impresión de documentación etc.). Desde aquí les deseamos ánimos y suerte en la tarea. Seguro que van a ser fuente de numerosas y buenas noticias.. ¡ A POR ELLOS !

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras **NOTICIAS**

Huelga en ATOS ORIGIN

Un grupo de trabajadores de Atos Origin desplazados en Solred se ha lanzado a la huelga.

Hartos de unas categorías profesionales inadecuadas, sin duda bien rebuscadas para que sus salarios no lleguen en algunos casos ni a 700 €, han decidido echarse a la calle apoyados por la Sección Sindical de CC.OO. en Atos Origin. ¡Parece que algo se mueve en el sector!.

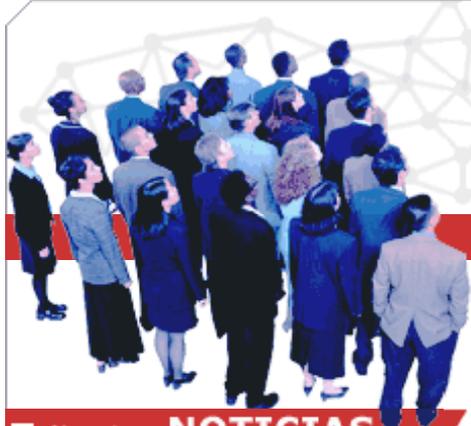
Primero trataron de dialogar con la empresa expresándole su descontento y tras ser totalmente ninguneados decidieron entrar en acción.

Sin duda un autentico ejemplo a seguir el de estas personas que no han vacilado en convocar paros (hasta obtener su objetivos) para luchar por una mejora de sus condiciones laborales..

¿Quién dijo que la Fe no mueve montañas? esperamos que la "sordera" de la dirección de Atos Origin se vaya recuperando y que mediten su disposición a buscar una solución. Estas movilizaciones están siendo una lección de unidad y principios para nosotros.

Las TIC se mueven y es que la patronal debe ser consciente de que su único canal de "ingresos" somos las personas que estamos trabajando en sus empresas y que si no nos cuidan, tal como lo hacen con sus accionistas, nuestras más que demostradas capacidades pueden poner en serios problemas su prestigio... y porqué no, su liquidez.

[Volver a la portada](#)



Nuestras NOTICIAS

Acuerdo de mejoras colectivas en IT Deusto

El pasado 31 de Marzo, la dirección de IT Deusto por un lado y la Sección Sindical de CC.OO. en IT Deusto, firmaron el Primer Acuerdo para la homologación de las condiciones laborales de todo su personal en España

Este histórico acuerdo marca un hito en IT Deusto dado que hasta la fecha, tan solo existían algunos acuerdos en los distintos centros de trabajo que marcaban sin lugar a dudas auténticas diferencias entre los trabajadores de la compañía.

Entre las mejoras pactadas para todo el personal de IT Deusto, es interesante destacar las siguientes:

- **Flexibilidad horaria para los trabajadores que trabajen en horario de oficina de la empresa:** A partir del 1 de Mayo de 2008 la jornada tendrá una hora de flexibilidad, de entrada entre las 8:00 y las 9:00 y de salida entre las 18:00 y 19:00. Para la jornada intensiva de los viernes, la salida será entre las 14:00 y las 15:00, una vez cumplidas las 6 horas de jornada.

- **Jornada intensiva en víspera de festivo:** Como novedad, se acuerda la jornada intensiva de 7 horas las vísperas de festivo que no sean viernes para aquellos que disfruten del horario de oficina de la empresa.

- **Homologación de festivos:** Se establecen cinco días festivos para los empleados con horario de oficina, más el 24 y 31 de Diciembre, que a partir del 2008 se extiende a todos los trabajadores.

- **Seguro médico:** Subvención del 50% de la cuota del seguro médico para todos los empleados de la plantilla (mensualmente, 15 € aportados por el trabajador y 15 € aportados por la empresa).

- **Conciliación de la vida laboral y familiar :** Como punto fuerte de los acuerdos concernientes a la Conciliación está la consideración de Permiso Retribuido el acompañamiento de hijos menores o familiares dependientes al médico con el correspondiente justificante médico.

- **Máquinas vending** (expendedoras de alimentos y bebidas): Equiparación de los precios de las máquinas vending radicadas en sus instalaciones a las tarifas más bajas de las que actualmente se hallan en funcionamiento.

Por otro lado, la empresa ha adquirido el compromiso de intentar planificar las reuniones de trabajo para que su inicio no sea posterior a las 17:00h.

Finalmente se procederá a la constitución de la Mesa Estatal de Concertación (MECO) cuyo objetivo es ir homogeneizando y mejorando –en lo posible- las condiciones de trabajo de su personal en toda España. Para el año 2008 se propone el estudio de temas como:

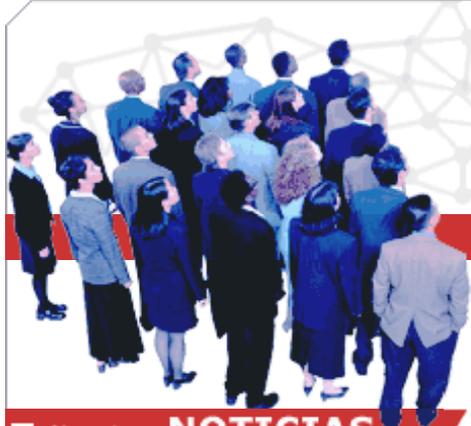
- Política de empleo.

- Retribuciones: Revisión salarial en función de objetivos, incremento salarial mínimo para todos los empleados, tarjeta restaurante, dietas, transporte etc.

- Política y normativa en Teletrabajo.
- Vacaciones en función de la antigüedad.
- Plan de Igualdad interno.

Sin lugar a dudas este **acuerdo** firmado por la **Sección Sindical de Comfia-CC.OO. en IT Deusto, marca una diferencia** que esperamos trascienda al resto del **sector**.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras NOTICIAS

Agrupación TIC Catalunya: difundiendo la realidad de los trabajadores y trabajadoras del sector

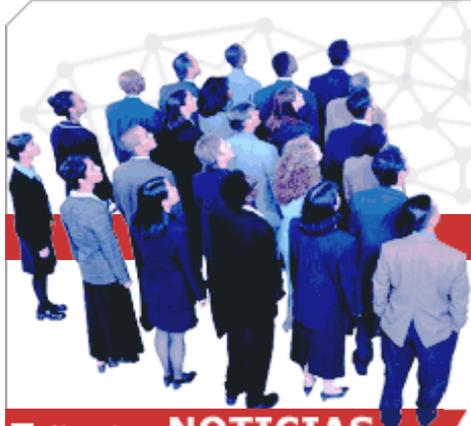
En la mayoría de los sectores “tradicionales”, las elecciones sindicales se concentran en un período aproximado de un año medio. En las últimas, que podríamos cerrarlas en el período de Octubre del 2006 hasta Marzo del 2008, CC.OO. ha vuelto a ganar las elecciones sindicales en todo el Estado, incrementando el número de delegados y delegadas en un 12,68% más que hace cuatro años.

En ese marco, el pasado 2 de Abril, CC.OO. de Catalunya realizó un acto para los delegados y delegadas del sindicato, conmemorando los 30 años como primera fuerza sindical en el territorio. En dicho acto, celebrado en el Forum de Barcelona y que contó con la asistencia de cerca de unas 4.000 personas, hubieron diversas intervenciones de delegados y delegadas de diversos sectores, incluido el de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), siendo cerrado con las intervenciones de Joan Coscubiela y José María Fidalgo, secretarios generales de CC. OO. de Catalunya y de la Confederación Sindical de CC.OO., respectivamente. Aprovechando la asistencia multitudinaria, y representativa de todos los sectores productivos, a dicho acto, la Agrupación de las TIC de COMFIA-CCOO en Catalunya, confeccionó un díptico informativo que, reforzando la intervención que hizo una delegada de IT Deusto, explica los problemas de nuestro sector y el estancamiento en la negociación del Convenio Colectivo de Consultoría.

El díptico, entregado a todos los delegados y delegadas de los diversos sectores, perseguía los siguientes objetivos:

- Informar sobre las condiciones precarias del sector: El convenio colectivo permite las congelaciones salariales, tiene un sistema de clasificación profesional obsoleto, no contempla un cómputo de jornada, salarios por debajo de los 1.000 euros, no regula servicios (24x7, guardias,...), etc.
- Informar sobre la transversalidad de nuestro sector y su importancia estratégica: La competitividad de las empresas, de cualquier sector productivo, pasa por la renovación y mejora de sus sistemas de información, y estos están en manos de un sector desregularizado y cada vez más precario.
- Intentar llegar, mediante los delegados y delegadas de otros sectores, a las plantillas de empresas de nuestro sector, desplazadas en cliente, que no tienen representación sindical y que pueden necesitar ayuda de nuestro sindicato.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras **NOTICIAS**

CC.OO. gana las elecciones sindicales en TEAMLOG-Barcelona

El pasado día 14 de Abril se celebraron Elecciones Sindicales en el Centro de trabajo de Teamlog Ibérica en Barcelona, en las que CC.OO se presentó como lista única

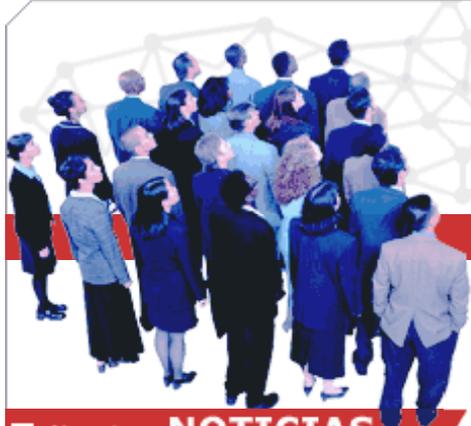
La Representación Legal de los Trabajadores (R.L.T) a nivel estatal queda formada por **16 delegados de CC.OO (88%)** y **2 de UGT(12 %)**.

Los **delegados y delegadas de CC.OO. en Teamlog Iberica** podrán **trabajar** conjuntamente para **conseguir mejoras** para todos los trabajadores y trabajadoras de Teamlog, además de poder hacer extensivas las mejoras ya conseguidas

En este sentido queremos recordar que fruto del buen trabajo sindical realizado por los representantes de Comfia-CC.OO durante años en el centro de trabajo de Teamlog Iberica (Madrid), se ha firmado recientemente un Plan de Carreras Profesionales, que es una referencia en todo el sector de las TIC.

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

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras NOTICIAS

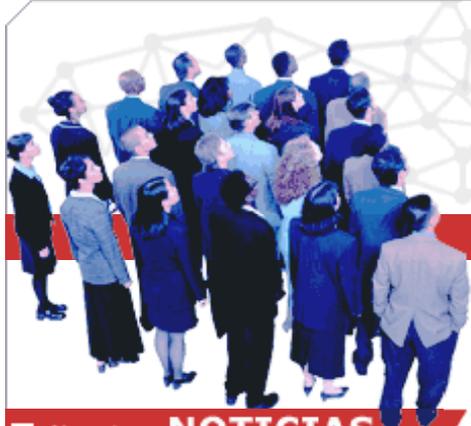
Firmado un acuerdo sobre políticas sociales, salariales y formativas en TELENÍUM

Los **Representantes Legales de los Trabajadores** en Telenium (Comfia-CC.OO.) **firman** un **acuerdo** con la Dirección de la Empresa para el periodo **2008-2010**, que incluye:

- **subidas salariales mínimas garantizadas**. 2,1% para 2008 (50% del IPC de 2007) y el 100% del IPC del año anterior hasta máximos de 3,6% y 3,8% para los años 2009 y 2010
- **desarrollo de beneficios sociales** cifrados en un importe medio por empleado de 150 € en 2008, 300 € en 2009 y 350 € en 2010.
- desarrollo un **plan de Formación** accesible para todos los trabajadores

Podeis ver el acuerdo [aquí](#)

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras NOTICIAS

Presencia de Agrupaciones TIC de Comfia-CC.OO. en Foros de Empleo

Durante el pasado mes de Marzo se celebraron en Madrid varios foros de empleo:

- IV Foro de empleo de la Universidad Autónoma de Madrid y Foro de Empleo
- III Feria de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid (IFEMA)

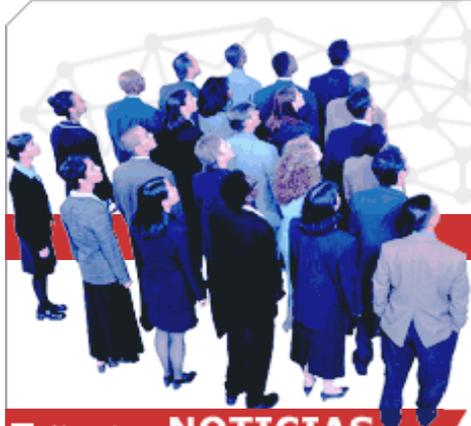
Estos foros son un punto de encuentro tanto de empresas como estudiantes que en algunos casos tienen próxima su inserción laboral.

En ambos eventos ha existido una marcada presencia de empresas de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como : Accenture, Sopra Profit, Matchmind, IT-Deusto, Coritel, Deloitte, Everis, Indra, Getronics, etc...

Por ello la Agrupación Estatal TIC y la Agrupación TIC de CC.OO-Madrid ha estado presente en ambos foros, distribuyendo información sectorial, tanto a futuros profesionales del sector como a las empresas presentes.

Queremos agradecer a la Federación de Enseñanza y al Sindicato Joven de CC.OO. todo el apoyo prestado, ya que en todo momento pudimos disponer de espacio en el stand que habían organizado.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras **NOTICIAS**

CC.OO gana las elecciones en EDS con una candidatura de 149 firmas

El pasado 28 de abril se celebraron elecciones sindicales en el Centro de Madrid de EDS España, S.A. A dichas elecciones se presentó únicamente la candidatura de CC.OO. debido a que UGT no consiguió reunir los apoyos necesarios

Aunque por el número de empleados de EDS en Madrid, sólo corresponden 17 delegados, **la candidatura de CC.OO. estuvo apoyada por 149 firmas** de compañeras y compañeros que de forma abrumadora han decidido mostrar así su reconocimiento al trabajo y dedicación de todos los delegados en estos últimos cuatro años. Cabe destacar la presencia de nuevos compañeros y compañeras en esta lista con gran interés y ganas de participar activamente en las tareas sindicales, así como la presencia de personas destinadas en casi todas las cuentas.

La candidatura de UGT, promovida directamente desde el Sindicato, no pudo reunir las firmas necesarias para ser presentada.

Sobre un censo de 638 trabajadores se emitieron **215 votos** (3 en blanco y 212 para CC.OO.), lo que supone una participación del 33,70 %. Aunque la participación ha sido sensiblemente inferior a la de las anteriores elecciones, se considera un éxito dada la dispersión de los empleados en múltiples cuentas y al hecho de que sólo se presentara una candidatura.

Quizá lo más destacable sea el hecho de que, en **tan solo dos procesos electorales (2004 y 2008)**, se ha pasado de un comité de empresa compuesto únicamente por delegados de UGT a uno compuesto **íntegramente por delegados de CC.OO.**

[Volver a la portada](#)