



conectamos



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

CCOO.ES
COMFIA.NET
AFILIATE

Número 19 - febrero 2009

Editorial

XVI Convenio Colectivo: presente inmediato

El pasado 16 de Diciembre se celebró el acto de firma del XVI Convenio sectorial TIC. El cierre de este convenio es un paso más, un suma y sigue, en esta larga carrera por conseguir un Convenio digno para este sector... [Artículo completo](#)

Para discapacitados

[Nuevas ventajas y ayudas para discapacitados](#)

el RINCON de la LEY

[Permiso de Lactancia en proporción al número de hijos habidos en el parto](#)

[Ampliación suspensión del contrato de trabajo por paternidad](#)

de INTERÉS en los MEDIOS

[COMFÍA-CCOO de Cuenca consigue la anulación de 77 despidos en una empresa de Telemarketing](#)

[La gestión del Expediente de Regulación de Empleo \(ERE\), asignatura pendiente en las empresas](#)

Un mal manejo de los despidos colectivos provoca el desánimo profesional de los trabajadores no afectados...

[Obligan a un empresario a publicar un acoso laboral](#)

Nueva arma contra el mobbing: hacer pública la conducta...

Nuestras NOTICIAS

Expediente de Regulación de Empleo en T-SYSTEMS

El 30 de octubre de 2008 T-Systems Iberia presentó un ERE que afectaba a 550 puestos de trabajo... [ver más](#)

La Representación Legal de los Trabajadores de Comfia-CCOO alcanza un acuerdo de selección interna y promoción profesional en RURAL SERVICIOS INFORMÁTICOS, S.C.

En el ultimo trimestre de 2008, la Representación Legal de Trabajadores (toda ella de COMFIA-CCOO) y la Dirección de RR.HH. de la Empresa, acordaron el modelo de Selección Interna y Promoción Profesional para la plantilla de RSI... [ver más](#)

Firmado un nuevo acuerdo salarial en EDS, an HP company

El pasado viernes la dirección de EDS, an HP company y los representantes legales de los trabajadores han llegado a un acuerdo en materia salarial para el próximo año 2009... [ver más](#)

En SOGETI: armonización de condiciones laborales, cobro de la antigüedad efectiva y subidas basadas en el IPC

[ver más](#)

AFILIATE

Ofertas para afiliados

Podréis encontrar diferentes ofertas proporcionadas por Comfia-CC.OO.

[Anteriores Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicaciones TIC](#)



[Volver a la portada](#)

el RINCON de la LEY

Permiso de Lactancia en proporción al número de hijos habidos en el parto

Hasta ahora las empresas siempre habían considerado que el permiso de lactancia es único, y por tanto es el mismo para partos individuales o múltiples. Pero hay una sentencia de la Audiencia Nacional que establece que el permiso de lactancia, con independencia de que se opte por su disfrute diario o acumulado, habrá de ser por cada hijo, algo que además también se regula en el XVI Convenio Colectivo TIC, firmado recientemente. Eso quiere decir que si una persona acumulaba sus 14 días de permiso, en caso de tener gemelos podrá disfrutar de 28 días, aunque nuestro convenio no lo recoja así.

La sentencia, nº 56/2008 de la Sala de lo Social, resuelve la demanda presentada por CCOO y otras fuerzas sindicales contra la Asociación Española de Grandes Almacenes, que defendían que si no se doblaba el número de semanas de baja por maternidad, tampoco se debía doblar los días de permiso de lactancia.

Con esta sentencia firme, cualquier persona con parto múltiple podrá disfrutar del permiso, ya sea acumulado o diario, multiplicado por el número de hijos habidos.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

el RINCON de la LEY

Ampliación suspensión del contrato de trabajo por paternidad

La disposición adicional 6ª de la Ley de Presup. Generales del Estado de 2009, amplía a 20 días la suspensión de 13 días establecida por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, para los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan a partir del 01/01/2009, en los casos de familias numerosas o familias que adquieren dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración se ampliará en dos días en caso de partos múltiples, por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos tiene una discapacidad

A partir de 2009 se considerarán también numerosas las familias monoparentales con 2 o más hij@s, por lo que también será de aplicación esta ampliación en estos casos, (e igualmente si se adquiere esta condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento), una vez que se realicen las modificaciones legislativas oportunas.

[Volver a la portada](#)



7 de INTERÉS en los MEDIOS

COMFÍA-CCOO de Cuenca consigue la anulación de 77 despidos en una empresa de Telemarketing

Gracias a la rápida gestión de Comfia-CCOO de Cuenca, encabezada por su Secretario General Alfonso Andrés, se consiguió anular los despidos que ya habían sido comunicados a 77 trabajadores y trabajadoras de una empresa de Telemarketing.

El pasado día 7 de enero por la tarde, Alfonso Andrés, máximo responsable de CCOO del sector de Servicios Financieros y Administrativos (COMFÍA) en la provincia de Cuenca, recibió la llamada de una afiliada de este sindicato y trabajadora de Teleperformance, una empresa de Telemarketing dedicada a la gestión de las citas para la expedición y renovación del D.N.I. que da empleo en Cuenca capital a 122 trabajadores y trabajadoras.

Según explicó nuestra compañera, los responsables del centro de trabajo habían empezado a entregar cartas de extinción de contrato de trabajo a un gran número de personas. En esas cartas la empresa se acogía a lo estipulado en el artículo 17 del Convenio Colectivo de Telemarketing, diciendo que por disminución sustancial del volumen de trabajo daban por extinguido el contrato laboral por obra y servicio entre el trabajador y Teleperformance, de tal guisa que los efectos de esos despidos tenían fecha 11 de enero de 2009 (¡sólo 4 días después de la comunicación!) No contentos con las formas esta jugada se la estaban haciendo a 77 personas de las 122 que trabajan en esa empresa, e incluso luego se supo que a las trabajadoras y los trabajadores que iban a mantener su empleo se les iba a reducir la jornada laboral, con la consiguiente disminución de salario.

Dado lo precipitado de la noticia y lo rápido que se iban a realizar los despidos, a la mañana siguiente se personaron en el centro de trabajo 5 representantes del sindicato, con Alfonso Andrés a la cabeza, para conocer de primera mano la situación. En esa visita se enteraron de la cantidad de trabajadores afectados y pudieron comprobar que se seguían entregando cartas a las personas del turno de mañana. Ante la gravedad del asunto, se iniciaron las gestiones pertinentes ante la Dirección de RR.HH. de la empresa, llamando a la sede de Madrid para pedir las explicaciones oportunas y para advertirles de la ilegalidad que suponía no presentar un Expediente de Regulación de Empleo, todo ello haciendo hincapié en que CCOO llegaría hasta el final ante tal atentado contra el empleo de la ciudad.

Inmediatamente después de esclarecer las responsabilidades laborales se exigieron las políticas, hablando con la Delegada de Industria y Trabajo y con el Subdelegado del Gobierno, pues fueron estos organismos los que a bombo y platillo anunciaron la implantación de la empresa en la localidad como una de las grandes actuaciones para la creación de empleo. Además, vendieron grandes expectativas de crecimiento y llegaron a hablar de hasta 400 trabajadores contratados.

Tras este proceso de presión sindical, ejercido en solitario por CCOO, el viernes día 9 hubo una reunión con la Dirección de RR.HH., que se desplazó a Cuenca, en la que comunicaron a todos los trabajadores y trabajadoras de Teleperformance que se daban por nulos todos y cada uno de los despidos.

Nos felicitamos por la labor de influencia en la vida laboral que ejerce el equipo humano de COMFÍA-CCOO de Cuenca y por la capacidad de reacción demostrada por todos, con el único objetivo de mejorar la calidad del empleo y de garantizar el mantenimiento del mismo. Igualmente, condenamos este tipo de maniobras que,

para conseguir la renovación del contrato de servicio con la Administración del Estado, son capaces de utilizar a las personas en el más amplio sentido de la expresión.

Efectivamente, habremos de seguir atentos a esta empresa ya que en junio termina la adjudicación que tienen y deben volver a negociarla. Para ello, desde COMFÍA-CCOO de Cuenca se ha iniciado un proceso de afiliación (que ya está dando sus frutos) y también se está promoviendo el proceso de elecciones sindicales que debe acabar necesariamente con la elección de los representantes de los trabajadores que controlen sobre el terreno otros posibles movimientos de este tipo, y que defiendan como siempre los derechos de todas las personas que componen la fuerza laboral de esa empresa.

Comfía-CCOO de Cuenca

[Volver a la portada](#)

[Anteriores Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicaciones TIC](#)



[Volver a la portada](#)

7 de **INTERÉS** en los **MEDIOS**

La gestión del Expediente de Regulación de Empleo (ERE), asignatura pendiente en las empresas

Un mal manejo de los despidos colectivos provoca el desánimo profesional de los trabajadores no afectados.

Corrillos, rumores, inseguridad, un ambiente enrarecido y desmotivación. Éstas son las consecuencias inmediatas, y perniciosas, de un expediente de regulación de empleo mal gestionado. Una encuesta elaborada conjuntamente por Estudio de Comunicación, compañía líder en comunicación corporativa en España, y CincoDías - **La comunicación de las empresas en los ERE y en situación de crisis laboral**- desvela que dos de cada tres trabajadores de las empresas que están inmersas en proceso de despidos colectivos no perciben que se hayan utilizado adecuadamente las herramientas de comunicación interna. Además, el 78% afirma que ha perdido la motivación profesional una vez finalizada la crisis laboral.

Las cifras de desempleo registradas en España dibujan una situación muy dura. El viernes se conocían los datos de la Encuesta de Población Activa correspondientes al año 2008 y ya no hay dudas sobre el alcance de la recesión que sufre la economía española: el pasado año se destruyeron 620.100 empleos, la mayoría, casi medio millón, en el último trimestre, y el paro afecta ya a 3,2 millones de trabajadores. El número de ocupados ha vuelto a situarse por debajo de los 20 millones.

Como consecuencia de ello, cada día son más los trabajadores inmersos en expedientes de regulación de empleo. En los doce meses comprendidos entre noviembre de 2007 y octubre de 2008 se autorizaron en España un total de 4.481 expedientes de regulación de empleo (ERE) que afectaron a 104.955 trabajadores. Una mínima parte de estos expedientes fue de reducción del tiempo de trabajo (149 de ellos); la mayoría contenían extinción o suspensión de contratos.

Deterioro empresarial

La expansión de los ERE y los rumores de despido generalizado son caldo de cultivo para el deterioro de la vida empresarial y profesional. Para que no cunda el desánimo, incluso en momentos de incertidumbre como los actuales, es imprescindible tender canales permanentes de comunicación entre la dirección y los empleados, evitar las filtraciones y decir la verdad en la medida en que las decisiones industriales puedan ser comunicadas a la plantilla.

Pero no es fácil gestionar una crisis laboral, y son escasas las compañías que satisfacen las expectativas de los empleados cuando se desencadena un proceso de regulación de empleo. La mayoría de las direcciones no comunican directamente a sus empleados la apertura de un expediente de despido colectivo, y son los corrillos y el boca a boca la principal fuente de información.

De hecho, sólo un 10% de los trabajadores se sienten parte de la empresa cuando se ha anunciado un ERE. Además, cabe mencionar que los empleados escuchan y entienden mayoritariamente lo que se les dice sobre las razones de los despidos, pero son pocos los que están de acuerdo con las explicaciones que les proporciona la dirección de la compañía. Los departamentos de recursos humanos y los abogados que asesoran a las direcciones en este tipo de crisis no consiguen conectar con los trabajadores.

La noticia suele llegar por el canal menos apropiado. Según revela el informe, sólo el

32% de los entrevistados fue convocado por su jefe directo, el responsable de su departamento o el consejero delegado (7%). Los trabajadores que manifestaron haber conocido el conflicto laboral mediante una comunicación oficial recibieron información mayoritariamente, un 60%, en una reunión. Destaca en este conjunto de respuestas el hecho de que ningún entrevistado ignoraba cómo le había comunicado su empresa la existencia del expediente, y que no se habían utilizado ni el tablón de anuncios ni la intranet. Por el contrario, fue relativamente activo el correo electrónico, que se usó como vía de comunicación en un 16% de los casos, relegando la carta por correo ordinario a un 3% únicamente.

La mayoría, sin embargo, se enteró por los sindicatos (35%), mucho más activos que las compañías a la hora de trasladar informaciones de esta naturaleza. El 15% fue informado por un compañero o en los pasillos, y un 8% se enteró por la prensa. Éstos últimos no sólo tuvieron que superar el 'mal trago' de enfrentarse a un posible despido: también sintieron el ser siempre los últimos en enterarse.

Sorprende que ni uno solo de los trabajadores que conoció la noticia a través de una filtración tuvo la oportunidad de hablar inmediatamente después con un superior. Pero hay más: un 8% de los entrevistados no obtuvo respuesta por parte de la empresa a sus preguntas. Los que mayor suerte tuvieron, un 20%, recibieron un correo electrónico o convencional dando explicaciones. Reuniones convocadas urgentemente, hojas informativas a disposición de los empleados a la puerta de los centros y el tablón de anuncios fueron las fuentes a las que tuvo que recurrir otro 33%.

Lo peor, la incertidumbre

La mala gestión de una crisis laboral, con despidos selectivos, enrarece el ambiente de los centros de trabajo. La encuesta elaborada por Estudio de Comunicación preguntaba a los entrevistados: ¿cómo es el ambiente de trabajo tras haberles comunicado el expediente? Un 48% de los entrevistados señaló que el ambiente era 'malo' o 'muy malo', otro 26% que era 'regular' y sólo un 13% señaló que era 'bueno' o 'muy bueno'. Tras conocerse la lista de despedidos, la incertidumbre continúa. Un 74% de los trabajadores confirmó que se sentía inquieto 'por las consecuencias del ERE' y que 'seguía hablando de él en los pasillos'.

A estos trabajadores se les preguntó a continuación qué era lo que se comentaba en los pasillos: la respuesta mayoritaria (60%) fue que seguramente, antes o después, la empresa anunciaría otra tanda de despidos. El 31% reconocía que se hablaba constantemente sobre las personas a las que habían echado y sólo 1% confiaba en que las aguas volverían a su cauce más pronto que tarde.

A los trabajadores que habían conservado su puesto de trabajo se les pidió que opinaran sobre las repercusiones de la crisis en su trabajo. La primera reacción de los entrevistados fue reconocer su inseguridad. 'Me ha creado mucha inseguridad', dijo el 25%, frente al 20% que reconoció que no esperaba sentirse afectado. El 22% señaló que 'tendría que trabajar más'.

Comunicación de los despidos . 'Lo han hecho muy fríamente'

Al margen de la fuente de información primera y del acceso más o menos sencillo de los trabajadores a los directivos, en uno u otro momento la empresa afectada tiene que comunicar a la plantilla el alcance de la crisis laboral, el número y nombre de los empleados afectados, si va a haber o no bajas incentivadas, etcétera.

Pese a que cabe presumir que ningún profesional que trabaje en una entidad afectada por un expediente de regulación de empleo va a expresar satisfacción, la encuesta refleja que hubo trabajadores que reconocieron sentirse parte de su organización, y que fueron las circunstancias, y no su actuación concreta, las que motivaron el despido. Así, un 10% de los entrevistados manifestó que había sentido 'aprecio, a pesar de todo'. Los insatisfechos se repartieron mayoritariamente entre dos respuestas: 'Lo han hecho muy fríamente' (38%) y 'van a lo suyo y no se preocupan de los sentimientos de los trabajadores' (26%).

Las razones del Expediente. 'No me han convencido'

¿Entendió las causas por las que le dijeron que se presentaba el expediente de regulación de empleo? De nuevo la comunicación, por una u otra razón, no cumple su objetivo. Es verdad que un mayoritario 63% de los encuestados contestó que

entendía la explicación que se le había dado sobre las causas o la necesidad de la organización de presentar un expediente. Sin embargo, el 82% de este grupo de entrevistados expresó que, pese a ello, no estaba de acuerdo con esas explicaciones. Una buena muestra del estado de ánimo de los trabajadores consultados fue una frase que, con algunas variantes, se repitió en muchas de las respuestas: 'Una cosa es que entienda y otra muy distinta que esté de acuerdo con lo que me contaron'.

Los datos revelan que aunque la mayoría entendió lo que estaba sucediendo, hubo un 32% que reconoció no haber terminado de comprender a la dirección. Un 1% aseguró que nadie les había explicado nada.

Los agentes mediadores . El 21% se queja de falta de diálogo

En gran parte de las entidades sujetas a despidos colectivos son los departamentos de recursos humanos o de asesoría jurídica (propia o contratada para la ocasión) quienes se encargan mayoritariamente de gestionar la comunicación de los despidos colectivos. Resulta muy interesante conocer la percepción que tienen los empleados de una compañía en crisis de estos mediadores profesionales. Así, es significativo que el 42% de los entrevistados no conteste a la pregunta o no sepa de qué se le está hablando cuando se pide su opinión sobre estos intermediarios. Frente a estas respuestas, el 21% responde con contundencia que 'el departamento de personal o los asesores legales no han informado o no han dialogado con ellos'. Otro 9% asegura que han sido transparentes; un 3% destaca que han dialogado con los trabajadores; y un 12% señala que han sido informados correctamente de la situación.

Política de comunicación de la compañía. Un error que se repite

Para valorar los resultados de la gestión de un ERE durante una crisis es conveniente, entre otras cosas, conocer cómo las empresas utilizaron la comunicación interna con anterioridad. Una manera de detectar la tendencia es preguntar a los trabajadores en qué ocasiones y de qué manera su compañía les informó de asuntos relevantes para su desempeño profesional, con o sin crisis empresarial. Por ejemplo, si a la plantilla se le informaba habitualmente sobre los logros y dificultades empresariales, la mayoría de las respuestas confirmaron lo previsible: sus mandos actuaron en esta ocasión como en las anteriores. 'Nunca nos cuentan nada' o 'sólo de vez en cuando' fue la respuesta del 67% de los entrevistados. Sólo un 30% comentó que su empresa les mantenía informados de la marcha, los planes y la evolución de la misma. Por último, un 29% señaló que sólo se les informaba de vez en cuando de cómo evolucionaba la actividad empresarial.

Cinco Días

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

7 de **INTERÉS** en los **MEDIOS**

Obligan a un empresario a publicitar un acoso laboral

Su jefe le gritaba y le insultaba a diario, según la sentencia de la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. La dejaba sin calefacción en la oficina. Le hacía costearse los desplazamientos necesarios para su trabajo y ponía en cuestión su capacidad delante de sus compañeros con palabras degradantes, relata el fallo.

Ése fue el trato que sufrido durante más de seis años por una auxiliar de obra del País Vasco. Las consecuencias: prolongadas bajas por depresión y crisis de ansiedad que obligaron incluso a atenderla de urgencia en el servicio de salud. Todo aparece relatado en una prolija resolución sobre mobbing firmada por el ponente Emilio Palomo Balda.

Al gerente, sin embargo, le resultará difícil ocultar el trato que infligió a su empleada. No quedará en el anonimato. Así lo han decidido los magistrados en una sentencia muy poco común, según las fuentes jurídicas consultadas, puesto que obliga al demandado a colgar en el tablón de anuncios de la empresa durante siete días las resoluciones que lo identifican como acosador.

EXPANSIÓN sólo tiene constancia de otra sentencia en el mismo sentido, dictada contra Red Eléctrica por el juzgado de lo social número 31 de Madrid el 31 de octubre del año 2000. La víctima en este caso fue defendida por José Garrido, del bufete Cuatrecasas.

Además de la reparación moral por la vulneración del honor que sufrió la empleada, el Tribunal del País Vasco ha acordado ratificar en todos sus términos la sentencia de la primera instancia. En ella, se reconocía el derecho de la acosada a rescindir unilateralmente el contrato con la empresa y percibir la indemnización por despido improcedente, aplicando el artículo 50.1 del Estatuto de los Trabajadores. A ello se suma una indemnización por daños y perjuicios de 30.000 euros que deberán pagar solidariamente la empresa y el director.

El Tribunal reconoce en su resolución la especial gravedad de los hechos probados: Una conducta habitual y prolongada de insultos y descalificaciones por parte del administrador de la empresa [...] El agresor es hermano de la víctima, lo que potencia los efectos lesivos de sus actos, máxime cuando es plenamente consciente de que con tal proceder está generándole un trastorno mental.

Sin embargo, a pesar de que los magistrados consideraron probado el mobbing hace meses, la sentencia es del 7 de octubre de 2008, la empleada todavía no ha podido abandonar su puesto de trabajo y la situación humillante que conlleva.

Legalmente, hasta que la sentencia no se haga firme con el correspondiente pronunciamiento del Tribunal Supremo en casación, que puede durar hasta dos años, no puede ser ejecutada, por lo que la trabajadora ha tenido que regresar a su puesto de trabajo, donde ha aguantado seis meses de alta, según su abogado. Pero, siempre según su letrado, la situación de acoso no ha cesado, por lo que la empleada se encuentra actualmente de baja laboral.

Otra opción para la víctima de mobbing sería marcharse de la empresa sin esperar a la resolución del Supremo, pero, en este caso, la empleada no percibiría ningún tipo de prestación por desempleo.

Nueva arma contra el mobbing: hacer pública la conducta.

La sentencia que nos ocupa es un ejemplo práctico de la automaticidad del deber de reparar en todo caso los daños a la persona que ha visto vulnerados sus derechos fundamentales.

Otra cosa distinta será la fijación del quantum indemnizatorio, que dependerá de las circunstancias concurrentes en cada caso. Esto quiere decir que, contrariamente a lo establecido por el Tribunal Supremo y de acuerdo con la sentencia del Tribunal Constitucional 247/2006, de 24 de julio, plasmada en la Ley de Igualdad, siempre que se produzca una situación de hecho de la que se extraiga la existencia de vulneración de derechos fundamentales, ha de darse una indemnización, dependiendo su cuantía de las circunstancias.

En segundo lugar, recoge la garantía de una tutela reparadora adecuada, tanto restitutoria del derecho vulnerado como indemnizatoria de todos los daños ? reparación íntegra?. Esto quiere decir que la reparación no se limita a establecer una cantidad monetaria como única indemnización, sino que contempla que el daño pueda ser resarcido también de otra manera. En nuestro caso, restituye el derecho al honor mediante la publicación de la sentencia en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

En tercer lugar y respecto a la cuantificación de la indemnización, otorga una cantidad global por los daños y perjuicios sufridos por el trabajador, en este caso de 30.000 euros, admitiendo de esta forma la posibilidad de que se cuantifique la indemnización teniendo en cuenta como parámetro orientativo las cuantías sancionadoras previstas en la LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social) para las infracciones empresariales.

Y en último lugar, cabe destacar como novedoso lo que podríamos denominar desenmascaramiento y publicidad del acosador, siendo una de las primeras sentencias en este sentido. En definitiva, se trata de que el acosador no sólo sea condenado a pagar la indemnización de su propio bolsillo, sino de que todos sus compañeros y personas con las que se relacione en su ámbito laboral sepan que tratan con un acosador.

Expansión

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

EDITORIAL

XVI Convenio Colectivo: presente inmediato

El pasado 16 de Diciembre se celebró el acto de firma del XVI Convenio sectorial TIC. El cierre de este convenio es un paso más, un suma y sigue, en esta larga carrera por conseguir un Convenio digno para este sector.

Tras la firma, el 19 de diciembre, fue registrado en el Ministerio de Trabajo, por lo que a finales de este mes de febrero debería ser publicado en el BOE. A partir de ese momento se iniciará un plazo de cuatro meses en los que las empresas están obligadas a saldarnos los atrasos generados al pagarnos los salarios con tablas de 2006.

Desde la Agrupación Estatal TIC de Comfia-CCOO queremos recordaros que todo trabajador o trabajadora que cause baja o sea despedido tras la publicación en el BOE del Convenio, para no perder los atrasos que les pudieran corresponder y poder reclamarlos a posteriori sugerimos que con la firma se añada el siguiente texto:

“Conforme a expensas de percibir los atrasos que por convenio colectivo me correspondan”

A nadie se le escapaba a mediados del año pasado que la crisis global impactaría severamente en el empleo, tampoco era necesario ser un erudito en la materia para anticipar que el IPC de 2008 quedaría por debajo del 2%.

Teniendo en cuenta que los trabajadores y trabajadoras del sector llevamos dos años sin actualización salarial (con especial impacto en las plantillas de las Pymes y las Factorías de Software), que las empresas se ahorran dinero de cada baja voluntaria o de cada despido al no saldar los atrasos, que las mejoras en los bloques de negociación de Jornada y Conciliación eran significativas y que la crisis redundaría en despidos, procedimos a actuar con responsabilidad, firmando el Convenio Colectivo aún a pesar de no obtener todas las mejoras deseadas, pero seguimos sumando.

El sistema de clasificación que diseñamos era el grueso del convenio, por lo que hay que seguir peleando para implantarlo. Para ello se creará una Comisión de Trabajo, en la cual CCOO trabajará durante lo que queda de 2009 con la patronal, con el único objetivo de alcanzar el consenso que permita de una vez por todas contar con una clasificación acorde a la realidad en el que nos veamos claramente reflejados y cuya implantación sea para 2010.

Podeis ver el texto del XVI Convenio Colectivo [aquí](#)

Podeis ver una tabla comparativa del XV y XVI Convenio [aquí](#)

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

RECOMENDAMOS

Nuevas ventajas y ayudas para discapacitados

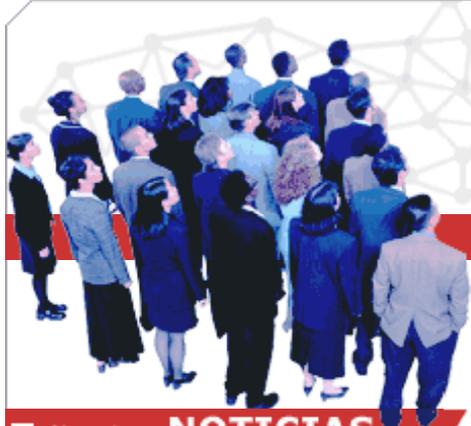
La fundación Once y la Obra Social de Caja Madrid han creado una nueva pagina web que pretende ser de gran guia, tanto para ayudas, beneficios, trabajo y todos los grandes temas relacionados con este colectivo tan necesitado de iniciativas de este tipo. Se podrá consultar en la siguiente dirección:

<http://www.guiadis.es/>

- Están próximas a convocarse las ayudas individuales del año 2009 (normalmente en el mes de Febrero) por lo que aconsejamos a todas la personas con discapacidad o a cargo de un/a discapacitado/a, visiten habitualmente las paginas de sus comunidades autónomas respectivas. Es recomendable consultar con el asistente social de zona, que se encuentra en los ambulatorios de la Seguridad Social.

- Uno de los últimos avances para este colectivo es la tarjeta de identificación de la persona con discapacidad , creada desde la Comunidad de Madrid. Este documento que suplirá al antiguo certificado en papel. El formato de esta tarjeta será plastificada, similar a la tarjeta sanitaria, con la que podrán acceder a las ayudas y en general a todos los trámites tanto administrativos como de identificación que necesita el colectivo, sin necesidad de llevar consigo el documento en papel, pues, debido al uso que se le da, acaba sensiblemente deteriorado.

[Volver a la portada](#)



Nuestras NOTICIAS

Expediente de Regulación de Empleo en T-SYSTEMS

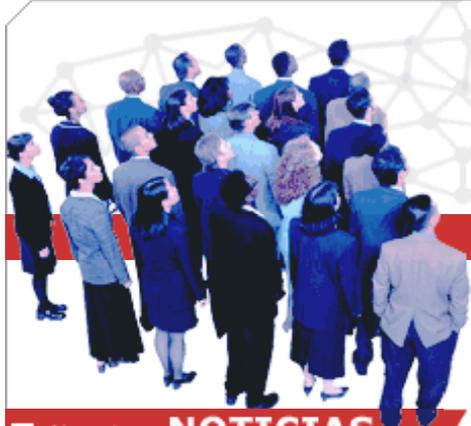
El 30 de octubre de 2008 T-Systems Iberia presentó un ERE que afectaba a 550 puestos de trabajo en todo el estado, planteando una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. Este ERE y sus medidas fueron rechazadas tajantemente por la Sección Sindical de CCOO.

Tras agotar el periodo legal de consultas, la Empresa retira el citado ERE el 16 de diciembre de 2008, presentando al día siguiente un nuevo ERE que afecta de diferente forma a 239 puestos de trabajo en total y que ha identificado basándose en las entrevistas que ha estado realizando a un grupo de trabajadoras y trabajadores y a quienes ofrecía las condiciones últimas a las que se había llegado tras la negociación en el periodo de consultas con la Sección Sindical de CCOO.

Las condiciones acordadas y aprobadas por el Ministerio de Trabajo en Resolución de 30 de diciembre de 2008 son las siguientes:

- La lista de incluidos/as en el ERE se reduce a 239 empleados de los cuales, 216 serán afectados por una extinción de contrato y 23 por suspensión temporal de contrato.
- Los empleados/as que han aceptado estar incluidos en el ERE con extinción de contrato tendrán una indemnización de 54 días por año de antigüedad y un máximo de 42 mensualidades.
- Para los empleados/as incluidos en el ERE con una edad igual o superior a los 56 años y que han aceptado de forma voluntaria esta medida, la empresa suscribirá un plan de jubilación que ya ha sido explicado a quienes va dirigido y que garantiza el cobro de una pensión mínima, en el peor de los casos equivalente al 75% de su salario real, hasta la edad legal de la misma, momento en que pasarán a percibir el 100% de su pensión de jubilación correspondiente.
- Las personas incluidas voluntariamente en el ERE de suspensión temporal de contrato, pasaran a percibir la prestación de desempleo durante el tiempo que dure la suspensión (periodo de máximo 6 meses). Para aquellas personas con salario bruto anual inferior a 23.000 €, la empresa complementará la prestación por desempleo con la cantidad necesaria para cubrir el 100% del salario anual. Para aquellas otras personas con salario bruto anual superior a 23.000 €, la empresa complementará la prestación por desempleo con la cantidad necesaria para cubrir el 75% de su salario bruto anual, garantizando que este 75% no sea inferior a 23.000 €.
- Se podrá proceder a la "compra" de los salarios de un grupo de empleados/as, reduciendo los mismos, como máximo en un 30% e indemnizando dicha "compra" con la cantidad proporcional a la percibida por los destinatarios/as con extinción de contrato, es decir, 54 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades. Si este personal, que voluntariamente hubiera aceptado esta medida, fuera despedido improcedentemente en los siguientes dos años, la indemnización legal tendría como base el salario bruto anual previo a la "compra" efectuada.

Para supervisar toda esta propuesta se ha constituido una Comisión de Seguimiento y Control por parte de las Secciones Sindicales y la Empresa.



[Volver a la portada](#)

Nuestras **NOTICIAS**

La Representación Legal de los Trabajadores de Comfia-CCOO alcanza un acuerdo de selección interna y promoción profesional en RURAL SERVICIOS INFORMÁTICOS, S.C.

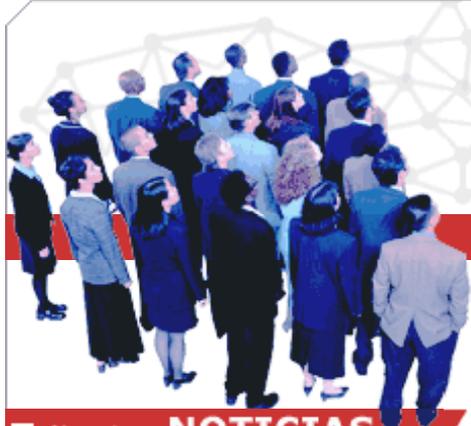
En el último trimestre de 2008, la Representación Legal de Trabajadores (toda ella de COMFIA-CCOO) y la Dirección de RR.HH. de la Empresa, acordaron el modelo de Selección Interna y Promoción Profesional para la plantilla de RSI, estableciendo el método a seguir en la cobertura de vacantes internas o puestos de nueva creación, así como para el reconocimiento de una categoría profesional superior dentro de los baremos y categorías preestablecidas.

El modelo acordado establece que la experiencia/antigüedad tiene un papel primordial en la promoción profesional hasta la categoría de analista-programador, además de recoger que la promoción se producirá al cumplir los requisitos establecidos sin necesidad de que se produzcan o haya vacantes. A partir de la categoría de analista-programador además se requerirá formación, y será necesario que haya vacantes para que la promoción se produzca.

La formación profesional también tiene su peso y es un elemento a tener en cuenta para aspirar tanto a un proceso de selección interna como a la promoción profesional por lo que, en aras de la igualdad de oportunidades, se ofertará un catálogo de formación en modalidad e-learning, así como se habilitará una sala de formación, al objeto de facilitar el acceso de la plantilla a las acciones formativas programadas en esta modalidad.

Tanto el acuerdo como el modelo se encuentra publicado [aquí](#)

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras **NOTICIAS**

Firmado un nuevo acuerdo salarial en EDS, an HP company

Pues parece que sí, que a pesar de los tiempos que corren es posible llegar a acuerdos en las empresas del sector.

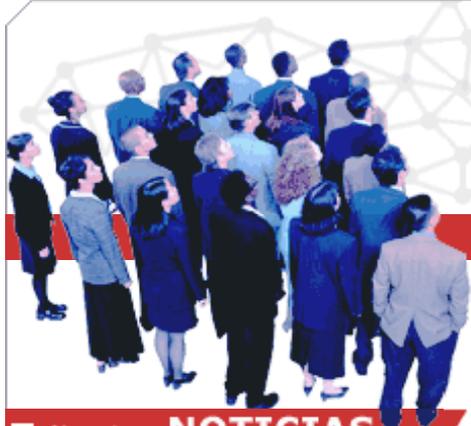
El pasado viernes la dirección de EDS, an HP company y los representantes legales de los trabajadores han llegado a un acuerdo en materia salarial para el próximo año 2009 con grandes posibilidades de ser ampliado en su tiempo de vigencia. Los puntos básicos son los siguientes:

- 1.- Incremento del IPC sobre todos los conceptos de la nómina.
- 2.- Ampliación de la jornada intensiva existente a dos semanas en Navidad y otra en Semana Santa como elemento importante en temas de conciliación.
- 3.- Incremento de un 20% en el importe de subvención en Cheques Gourmet.
- 4.- Incremento del IPC en otros conceptos salariales como guardias, IOP´s etc.

Cabe destacar que la Sección Sindical de CC.OO. en EDS, con amplia mayoría en la empresa, lleva años trabajando en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de EDS, esta vez el acuerdo cobra especial importancia por llegar en tiempos difíciles.

Es un ejemplo a seguir, y desde aquí animamos a las empresas a que apuesten por esa vía de diálogo y consenso no olvidando que el mayor patrimonio de que disponen son sus trabajadores y trabajadoras.

[Volver a la portada](#)



Nuestras NOTICIAS

En SOGETI: armonización de condiciones laborales, cobro de la antigüedad efectiva y subidas basadas en el IPC

Sogeti España, empresa del grupo Cap Gemini especialista en servicios tecnológicos y soluciones de alto valor añadido, es en parte, al igual que muchas otras empresas del sector, fruto de compras y/o fusiones de diversas empresas locales, que durante muchos años han mantenido diferentes condiciones laborales. Uno de los ejemplos de dichas diferencias, en Sogeti España, era los diferentes convenios de aplicación en sus centros de trabajo. Mientras que en los centros de Madrid y Bilbao el convenio de aplicación es el de Consultoría, en los centros de Barcelona y Valencia se les aplicaba el convenios de Oficinas y Despachos, de ámbito autonómico y provincial respectivamente.

El pasado Enero de 2008, en un acuerdo global que contemplaba aumentos salariales para los años 2008 y 2009, mejoras en beneficios sociales, jornada, puesta en marcha de un plan de Igualdad, etc... la Sección Sindical de CCOO acordó junto a la Dirección de Sogeti un compromiso de inclusión de una cláusula de subidas mínimas con carácter indefinido y cobro de la antigüedad efectiva para toda la plantilla de Sogeti en el marco de un cambio de convenio, para los centros de Barcelona y Valencia, que debería negociarse durante el año 2008.

El proceso de negociación ha sido arduo y, en momentos, con ciertas tensiones debido a que la situación global de la economía hacia ser en exceso cautelosa a la Dirección de Sogeti, llegando incluso a quitar dicho compromiso de la mesa de negociación y, por tanto, obligando a una ruptura de la mesa de negociación por parte de la Sección Sindical de CCOO.

No obstante la presión, y especialmente la manifiesta intención de resolver el conflicto por la vía del diálogo, consiguieron un cambio de actitud por parte de la Dirección de Sogeti. Así, finalmente, el acuerdo de cambio de convenio firmado el 19 de Diciembre de 2008 por las Secciones Sindicales de CCOO y UGT, y la Dirección de Sogeti contempla, a partir del 2010, en su punto segundo:

- Una subida salarial efectiva sobre los conceptos salariales del convenio de consultoría del IPC previsto por el Gobierno a efectos del 1 de Enero.
- Revisión, limitada al último mes en el que se supera el previsto y un límite del 3,9%, del IPC de final de año sobre los mismos conceptos.
- Cobro de la antigüedad de manera efectiva.
- Compromiso de abrir un proceso de estudio y negociación anual para determinar la política salarial a aplicar en Sogeti por encima de dichos mínimos pactados.

Debido a que el acuerdo tiene carácter indefinido, se han determinado ciertas situaciones excepcionales y objetivas en las que, salvo el cobro efectivo de la antigüedad, son adaptados dichos acuerdos (recesión económica, hiperinflación y deflación) con otros valores que se adecuan a dichas situaciones.

El acuerdo no sólo reconoce y mantiene condiciones de mejora en los centros afectados (Barcelona y Valencia) sino que las extrapola a toda la plantilla de Sogeti España. En concreto:

- Define el traspaso de categorías profesionales, de un convenio a otro, acorde a las funciones reales.
- Reconoce, en nómina, la antigüedad real de la plantilla de Barcelona y Valencia al igual que al resto de centros.

- Define un salario mínimo de contratación que, para ciertas categorías, evitará el dumping salarial.
- Regula la petición de anticipos sobre salarios.
- Regula la uniformidad asociada al personal de recepción.
- Unifica y simplifica la nómina, consolidando en salario complementos obligacionales para el trabajador y sobre los que la empresa no ejercerá derecho alguno en el futuro.
- Define una Comisión Paritaria que intentará resolver las discrepancias que puedan surgir en aplicación del acuerdo.

Si a todo ello le sumamos la mejora en jornada, conseguida por la Sección Sindical de CCOO con la firma de un acuerdo en Enero de 2008, en el que el cómputo anual queda en 1750 horas (22 horas por debajo del mejor de los convenios de Oficinas y Despachos y 50 horas por debajo del convenio de Consultoría) podemos decir, sin lugar a dudas, que el proceso de armonización en su globalidad no sólo no hace perder derechos a la plantilla de Barcelona y Valencia, sino que ha mejorado los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras de Sogeti España.

La Sección Sindical de CCOO en Sogeti valora muy positivamente el acuerdo alcanzado, entendiéndolo que se trata de un acuerdo pionero en el sector, al conseguir una subida mínima garantizada de manera indefinida que, no obstante, no limita acuerdos salariales de mejora futuros.

Los textos del acuerdo podéis consultarlos en la web de la Sección Sindical de CCOO de Sogeti:

http://www.comfia.net/archivos/sogeti/Acuerdo_cambio_convenio_colectivo.pdf

http://www.comfia.net/archivos/sogeti/Acuerdo_anticipos_vestuario.pdf

[Volver a la portada](#)