



conectamos



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

CCOO.ES
COMFIA.NET
AFILIA'T

Número 19 - febrer 2009

Editorial

XVI Conveni Col·lectiu: present immediat

El passat 16 de Desembre es va celebrar l'acte de signatura del XVI Conveni sectorial TIC. El tancament d'aquest conveni és un pas més, un suma i continua, en aquesta llarga carrera per aconseguir un Conveni digne per a aquest sector....[Article complet](#)

Per a discapacitats

[Nous avantatges i ajudes per a discapacitats](#)

el RACÓ de la LLEI

[Permís de Lactància en proporció al nombre de fills haguts al part](#)

[Ampliació suspensió del contracte de treball per paternitat](#)

D'INTERÈS als MITJANS

[COMFIA-CCOO de Conca aconsegueix l'anul·lació de 77 acomiadaments en una empresa de Telemàrqueting](#)

[La gestió del Expedient de regulació d'ocupació \(ERO\), assignatura pendent en les empreses](#)

Un mal maneig dels acomiadaments col·lectius provoca el desànim professional dels treballadors no afectats...

[Obliguen a un empresari a publicitar un assetjament laboral](#)

Nova arma contra el "mobbing": fer pública la conducta...

les nostres NOTÍCIES

Expedient de regulació d'ocupació en T-SYSTEMS

El 30 d'octubre de 2008 T-Systems Iberia va presentar un ERO que afectava a 550 llocs de treball...
[veure més](#)

La Representació Legal de Treballadors de COMFIA-CCOO aconsegueix un acord de selecció interna i promoció professional en RURAL SERVEIS INFORMÀTICS, S.C.

A la majoria de les empreses del sector TIC vivim en la il·legal i irracional cultura del treball sense horaris...
[veure més](#)

Signat un nou acord salarial en EDS, an HP company

El passat divendres la direcció d'EDS, an HP company i els representants legals dels treballadors han arribat a un acord en matèria salarial per al pròxim any 2009...
[veure més](#)

En SOGETI: harmonització de les condicions laborals, cobrament de l'antiguitat efectiva i pujades basades en l'IPC

El passat 30 de Juliol es van celebrar les eleccions a IT Deusto-Madrid...
[veure més](#)

AFILIA'T

Ofertes per a afiliats

Podreu trobar diferents ofertes aconseguides per la Secretaria de Serveis de Comfia-CC.OO.

Anteriors Conectamos

contactar

Publicacions TIC



[Tornar a portada](#)

el RACÓ de la LLEI

Permís de Lactància en proporció al nombre de fills haguts al part

Fins a ara les empreses sempre havien considerat que el permís de lactància és únic, i per tant és el mateix per a parts individuals o múltiples. Però hi ha una sentència de l'Audiència Nacional que estableix que el permís de lactància, amb independència que s'opti per gaudir-ho diària o acumuladament, haurà de ser per cada fill, cosa que a més es regula al XVI Conveni Col·lectiu TIC, signat recentment. Això vol dir que si una persona acumulava les seves 14 dies de permís, en cas de tenir bessons podrà gaudir de 28 dies, encara que el nostre conveni no ho reculli així.

La sentència, nº 56/2008 de la Sala de lo Social, resol la demanda presentada per CCOO i altres forces sindicals contra l'Associació Espanyola de Grans Magatzems, que defensaven que si no es doblava el nombre de setmanes de baixa per maternitat, tampoc s'havia de doblar els dies de permís de lactància.

Amb aquesta sentència ferma, qualsevol persona amb part múltiple podrà gaudir del permís, ja sigui acumulat o diari, multiplicat pel nombre de fills haguts.

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

el RACÓ de la LLEI

Ampliació suspensió del contracte de treball per paternitat

La disposició addicional 6^a de la Llei de Presup. Generals de l'Estat de 2009, amplia a 20 dies la suspensió de 13 dies establerta per la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva d'homes i dones, per als naixements, adopcions o acolliments que es produeixin a partir del 01/01/2009, en els casos de famílies nombroses o famílies que adquireixen l'esmentada condició amb el nou naixement, adopció o acolliment, o quan en la família hi hagi una persona amb discapacitat.

La durada s'ampliarà en dos dies en cas de parts múltiples, per cada fill a partir del segon, o si un d'ells té una discapacitat

A partir de 2009 es consideraran també nombroses les famílies monoparentals amb 2 o més fills/es, pel que també serà d'aplicació aquesta ampliació en aquests casos, (i igualment si s'adquireix aquesta condició amb el nou naixement, adopció o acolliment), una vegada que es realitzin les modificacions legislatives oportunes.

[Tornar a portada](#)



D'INTERÈS als MITJANS

COMFÍA-CCOO de Conca aconsegueix l'anul·lació de 77 acomiadaments en una empresa de Telemàrqueting

Gràcies a la ràpida gestió de Comfia-CCOO de Conca, encapçalada pel seu Secretari General Alfonso Andrés, es va aconseguir anul·lar els acomiadaments que ja havien estat comunicats a 77 treballadores d'una empresa de Telemàrqueting.

El passat dia 7 de gener a la tarda, Alfonso Andrés, màxim responsable de CCOO del sector de Serveis Financers i Administratius (COMFÍA) en la província de Conca, va rebre la trucada d'una afiliada d'aquest sindicat i treballadora de Teleperformance, una empresa de Telemàrqueting dedicada a la gestió de les cites per a l'expedició i renovació del D.N.I. que dona ocupació en Conca capital a 122 treballadors i treballadores.

Segons va explicar la nostra companya, els responsables del centre de treball havien començat a lliurar cartes d'extinció de contracte de treball a "un gran nombre de persones". En aquestes cartes l'empresa s'acollia a l'estipulat en l'article 17 del Conveni Col·lectiu de Telemàrqueting, dient que per disminució substancial del volum de treball donaven per extingit el contracte laboral per obra i servei entre el treballador i Teleperformance, de tal guisa que els efectes d'aquests "acomiadaments" tenien data 11 de gener de 2009 (només 4 dies després de la comunicació!) No contents amb les formes aquesta jugada la hi estaven fent a 77 persones de les 122 que treballen en aquesta empresa, i fins i tot després es va saber que a les treballadores i els treballadors que anaven a mantenir la seva ocupació se'ls anava a reduir la jornada laboral, amb la consegüent disminució de salari.

Donada la precipitació de la notícia i la rapidesa que s'anaven a realitzar els acomiadaments, al matí següent es van personar en el centre de treball 5 representants del sindicat, amb Alfonso Andrés al capdavant, per a conèixer de primera mà la situació. En aquesta visita es van assabentar de la quantitat de treballadors afectats i van poder comprovar que se seguien lliurant cartes a les persones del torn de matí. Davant la gravetat de l'assumpte, es van iniciar les gestions pertinents davant la Direcció de RR.HH. de l'empresa, cridant a la seu de Madrid per a demanar les explicacions oportunes i per a advertir-los de la illegalitat que suposava no presentar un Expedient de Regulació d'Ocupació, tot això fent palès que CCOO arribaria "fins al final" davant tal atemptat contra l'ocupació de la ciutat.

De manera immediata, després d'esclarir les responsabilitats laborals es van exigir les polítiques, parlant amb la Delegada d'Indústria i Treball i amb el Sotsdelegat del Govern, doncs van ser aquests organismes els quals a bombo i platerets van anunciar la implantació de l'empresa en la localitat com una de les grans actuacions per a la creació d'ocupació. A més, "van vendre" grans expectatives de creixement i van arribar a parlar de fins a 400 treballadors contractats.

Després d'aquest procés de pressió sindical, exercit en solitari per CCOO, el divendres dia 9 va haver-hi una reunió amb la Direcció de RR.HH., que es va desplaçar a Conca, en la qual van comunicar a tots els treballadors i treballadores de Teleperformance que es donaven per nuls tots i cadascun dels acomiadaments.

Ens felicitem per la labor d'influència en la vida laboral que exerceix l'equip humà de COMFÍA-CCOO de Conca i per la capacitat de reacció demostrada per tots, amb l'únic objectiu de millorar la qualitat de l'ocupació i de garantir el manteniment del mateix. Igualment, condemnem aquest tipus de maniobres que, per a aconseguir la renovació

del contracte de servei amb l'Administració de l'Estat, són capaços d'utilitzar a les persones en el més ampli sentit de l'expressió.

Efectivament, hauríem de seguir atents a aquesta empresa ja que al mes de juny acaba l'adjudicació que tenen i han de tornar a negociar-la. Per a això, des de COMFÍA-CCOO de Conca s'ha iniciat un procés d'afiliació (que ja està donant els seus fruits) i també s'està promovent el procés d'eleccions sindicals que ha d'acabar necessàriament amb l'elecció dels representants dels treballadors que controlin sobre el terreny altres possibles moviments de aquest tipus, i que defensin com sempre els drets de totes les persones que componen la força laboral d'aquesta empresa.

Comfia-CCOO de Conca

[Tornar a portada](#)

[Anteriors Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicacions TIC](#)



D'INTERÈS als MITJANS

La gestió del Expedient de regulació d'ocupació (ERO), assignatura pendent en les empreses

Un mal maneig dels acomiadaments col·lectius provoca el desànim professional dels treballadors no afectats.

Reunions de passadís, rumors, inseguretat, un ambient enrarit i desmotivació. Aquestes són les conseqüències immediates, i perniciosos, d'un expedient de regulació d'ocupació mal gestionat. Una enquesta elaborada conjuntament per Estudio de Comunicación, companyia líder en comunicació corporativa a Espanya, i CincoDías -La comunicació de les empreses en els ERO i en situació de crisi laboral- desvetlla que dos de cada tres treballadors de les empreses que estan immerses en procés d'acomiadaments col·lectius no perceben que s'hagin utilitzat adequadament les eines de comunicació interna. A més, el 78% afirma que ha perdut la motivació professional una vegada finalitzada la crisi laboral.

Les xifres d'atur registrades a Espanya dibuixen una situació molt dura. El divendres es coneixien les dades de la Enquesta de Població Activa corresponents a l'any 2008 i ja no hi ha dubtes sobre l'abast de la recessió que sofreix l'economia espanyola: el passat any es van destruir 620.100 ocupacions, la majoria, gairebé mig milió, en l'últim trimestre, i l'atur afecta ja a 3,2 milions de treballadors. El nombre d'ocupats ha tornat a situar-se per sota els 20 milions.

Com conseqüència d'això, cada dia són més els treballadors immersos en expedients de regulació d'ocupació. En els dotze mesos compresos entre novembre de 2007 i octubre de 2008 es van autoritzar a Espanya un total de 4.481 expedients de regulació d'ocupació (ERO) que van afectar a 104.955 treballadors. Una mínima part d'aquests expedients va ser de reducció del temps de treball (149 d'ells); la majoria contenien extinció o suspensió de contractes.

Deteriorament empresarial

L'expansió dels ERO i les rumors d'acomiadament generalitzat creen l'ambient propici per al deteriorament de la vida empresarial i professional. Perquè no es generalitzi el desànim, fins i tot en moments d'incertesa com els actuals, és imprescindible tendir canals permanents de comunicació entre la direcció i els empleats, evitar les filtracions i dir la veritat en la mesura en què les decisions industrials puguin ser comunicades a la plantilla.

Però no és fàcil gestionar una crisi laboral, i són escasses les companyies que satisfan les expectatives dels empleats quan es desencadena un procés de regulació d'ocupació. La majoria de les direccions no comuniquen directament als seus empleats l'obertura d'un expedient d'acomiadament col·lectiu, i són els xerrades de passadís i el boca a boca la principal font d'informació.

De fet, només un 10% dels treballadors se senten part de l'empresa quan s'ha anunciat un ERO. A més, cal esmentar que els empleats escolten i entenen majoritàriament el que se'ls diu sobre les raons dels acomiadaments, però són pocs els quals estan d'acord amb les explicacions que els proporciona la direcció de la companyia. Els departaments de recursos humans i els advocats que assessoren a les direccions en aquest tipus de crisi no aconsegueixen connectar amb els treballadors.

La notícia sol arribar pel canal menys apropiat. Segons revela l'informe, només el 32% dels entrevistats va ser convocat pel seu cap directe, el responsable del seu

departament o el conseller delegat (7%). Els treballadors que van manifestar haver conegut el conflicte laboral mitjançant una comunicació oficial van rebre informació majoritàriament, un 60%, en una reunió. Destaca en aquest conjunt de respostes el fet que cap entrevistat ignorava com li havia comunicat la seva empresa l'existència de l'expedient, i que no s'havien utilitzat ni el tauló de anuncis ni la intranet. Pel contrari, va ser relativament actiu el correu electrònic, que es va usar com via de comunicació en un 16% dels casos, relegant la carta per correu ordinari a un 3% únicament.

La majoria, no obstant, es va assabentar pels sindicats (35%), molt més actius que les companyies a l'hora de traslladar informacions d'aquesta naturalesa. El 15% va ser informat per un company o en els passadissos, i un 8% es va assabentar per la premsa. Aquests últims no només van haver de superar el 'mal tràngol' d'enfrontar-se a un possible acomiadament: també van sentir el ser sempre els últims a assabentar-se.

Sorpren que ni un solament dels treballadors que va conèixer la notícia a través d'una filtració va tenir l'oportunitat de parlar immediatament després amb un superior. Però hi ha més: un 8% dels entrevistats no va obtenir resposta per part de l'empresa a les seves preguntes. Els que van tenir major sort, un 20%, van rebre un correu electrònic o convencional donant explicacions. Reunions convocades urgentment, fulles informatives a la disposició dels empleats a la porta dels centres i el tauló d'anuncis van ser les fonts a les quals va haver de recórrer un altre 33%.

El pitjor, la incertesa

La mala gestió d'una crisi laboral, amb acomiadaments selectius, enrareix l'ambient dels centres de treball. L'enquesta elaborada per Estudi de Comunicació preguntava als entrevistats: com és l'ambient de treball després de haver-los comunicat l'expedient? Un 48% dels entrevistats va assenyalar que l'ambient era 'dolent' o 'molt dolent', un altre 26% que era 'regular' i només un 13% va assenyalar que era 'bó' o 'molt bo'. Després de conèixer-se la llista d'acomiadats, la incertesa continua. Un 74% dels treballadors va confirmar que se sentia inquiet 'per les conseqüències del ERO' i que 'seguia parlant d'ell en els passadissos'.

A aquests treballadors se'ls va preguntar a continuació que era el que es comentava en els passadissos: la resposta majoritària (60%) va ser que segurament, abans o després, l'empresa anunciaria una altra tongada d'acomiadaments. El 31% reconeixia que es parlava constantment sobre les persones a les quals havien acomiadat i només 1% confiava que tot tornaria a la normalitat més aviat que tard.

Als treballadors que havien conservat el seu lloc de treball se'ls va demanar que opinessin sobre les repercussions de la crisi en el seu treball. La primera reacció dels entrevistats va ser reconèixer la seva inseguretat. 'M'ha creat molta inseguretat', va dir el 25%, enfront del 20% que va reconèixer que no esperava sentir-se afectat. El 22% va assenyalar que 'hauria de treballar més'.

Comunicació dels acomiadaments . 'Ho han fet molt fredament'

Al marge de la font d'informació primera i de l'accés més o menys senzill dels treballadors als directius, en un o un altre moment l'empresa afectada ha de comunicar a la plantilla l'abast de la crisi laboral, el nombre i nom dels empleats afectats, si hi hauran o no baixes incentivades, etcètera.

Malgrat que cal presumir que cap professional que treballi en una entitat afectada per un expedient de regulació d'ocupació va a expressar satisfacció, l'enquesta reflecteix que va haver-hi treballadors que van reconèixer sentir-se part de la seva organització, i que van ser les circumstàncies, i no la seva actuació concreta, les quals van motivar l'acomiadament. Així, un 10% de els entrevistats va manifestar que havia sentit 'estimació, malgrat tot'. Els insatisfets es van repartir majoritàriament entre dos respostes: 'Ho han fet molt fredament' (38%) i 'van a la seva i no es preocupen dels sentiments dels treballadors' (26%).

Les raons de l'Expedient. 'No m'han convençut'

Va entendre les causes per les quals li van dir que es presentava l'expedient de regulació d'ocupació? De nou la comunicació, per una o una altra raó, no compleix el seu objectiu. És veritat que un majoritari 63% dels enquestats va contestar que entenia l'explicació que se li havia donat sobre les causes o la necessitat de

l'organització de presentar un expedient. No obstant això, el 82% d'aquest grup d'entrevistats va expressar que, malgrat això, no estava d'acord amb aquestes explicacions. Una bona mostra de l'estat d'ànim dels treballadors consultats va ser una frase que, amb algunes variants, es va repetir en moltes de les respostes: 'Una cosa és que entengui i una altra molt diferent que estigui d'acord amb el que em van contar'.

Les dades revelen que encara que la majoria va entendre el que estava succeint, va haver-hi un 32% que va reconèixer no haver-hi acabat de comprendre a la direcció. Un 1% va assegurar que ningú els havia explicat res.

Els agents mediadors . El 21% es queixa de falta de diàleg

En gran part de les entitats subjectes a acomiadaments col·lectius són els departaments de recursos humans o d'assessoria jurídica (pròpia o contractada per a l'ocasió) qui s'encarreguen majoritàriament de gestionar la comunicació dels acomiadaments col·lectius. Resulta molt interessant conèixer la percepció que tenen els empleats d'una companyia en crisi d'aquests mediadors professionals. Així, és significatiu que el 42% dels entrevistats no contesti a la pregunta o no sàpiga de què se li està parlant quan es demana la seva opinió sobre aquests intermediaris. Enfront d'aquestes respostes, el 21% respon amb contundència que 'el departament de personal o els assessors legals no han informat o no han dialogat amb ells'. Un altre 9% assegura que han estat transparents; un 3% destaca que han dialogat amb els treballadors; i un 12% assenyala que han estat informats correctament de la situació.

Política de comunicació de la companyia. Un error que es repeteix

Per a valorar els resultats de la gestió d'un ERO durant una crisi és convenient, entre altres coses, conèixer com les empreses van utilitzar la comunicació interna amb anterioritat. Una manera de detectar la tendència és preguntar als treballadors en quines ocasions i de quina manera la seva companyia els va informar d'assumptes rellevants per al seu treball, amb o sense crisi empresarial. Per exemple, si a la plantilla se li informava habitualment sobre els éxits assolits i les dificultats empresarials, la majoria de les respostes van confirmar el previsible: els seus comandaments van actuar en aquesta ocasió com en les anteriors. 'Mai ens conten res' o 'només de tant en tant' va ser la resposta del 67% dels entrevistats. Només un 30% va comentar que la seva empresa els mantenia informats de la marxa, els plans i l'evolució de la mateixa. Per últim, un 29% va assenyalar que només se'ls informava de tant en tant de com evolucionava l'activitat empresarial.

Cinco Dias

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

D'INTERÈS als MITJANS

Obliguen a un empresari a publicitar un assetjament laboral

El seu cap li cridava i li insultava diàriament, segons la sentència de la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justícia del País Basc. La deixava sense calefacció en l'oficina. Li feia pagar-se els desplaçaments necessaris per al seu treball i posava en qüestió la seva capacitat davant dels seus companys amb paraules degradants, relata la sentència.

Aquest va ser el tracte sofert durant més de sis anys per una auxiliar d'obra del País Basc. Les conseqüències: perllongades "baixes per depressió" i "crisi d'ansietat" que van obligar fins i tot a atendre-la d'urgència en el servei de salut. Tot apareix relatat en una llarga resolució sobre "mobbing" signada pel ponent Emilio Palomo Balda.

Al gerent, no obstant això, li resultarà difícil ocultar el tracte que va imposar a la seva empleada. No quedarà en l'anonimat. Així ho han decidit els magistrats en una sentència molt poc comuna, segons les fonts jurídiques consultades, ja que obliga al demandat a penjar en el tauló d'anuncis de l'empresa durant set dies les resolucions que l'identifiquen com assetjador.

EXPANSIÓN només té constància d'una altra sentència en el mateix sentit, dictada contra Red Eléctrica pel jutjat de lo social número 31 de Madrid el 31 d'octubre de l'any 2000. La víctima en aquest cas va ser defensada per José Garrido, del bufet Cuatrecasas.

A més de la reparació moral per la vulneració de "l'honor" que va sofrir l'empleada, el Tribunal del País Basc ha acordat ratificar en tots els seus termes la sentència de la primera instància. En ella, es reconeixia el dret de l'assetjada a rescindir unilateralment el contracte amb l'empresa i percebre la indemnització per acomiadament improcedent, aplicant l'article 50.1 de l'Estatut dels Treballadors. A això s'ha de sumar una indemnització per danys i perjudicis de 30.000 euros que haurien de pagar solidàriament l'empresa i el director.

El Tribunal reconeix en la seva resolució l'especial gravetat dels fets provats: "Una conducta habitual i perllongada d'insults i desqualificacions per part de l'administrador de l'empresa [...] L'agressor és germà de la víctima, el que potencia els efectes lesius dels seus actes, més encara quan és plenament conscient que amb tal procedir està generant-li un trastorn mental".

No obstant això, a pesar que els magistrats van considerar provat el "mobbing" fa mesos, la sentència és del 7 d'octubre de 2008, l'empleada encara no ha pogut abandonar el seu lloc de treball i la situació "humiliant" que comporta.

Legalment, fins que la sentència no es faci ferma amb el corresponent pronunciamient del Tribunal Suprem en cassació, que pot durar fins a dos anys, no pot ser executada, pel que la treballadora ha hagut de tornar al seu lloc de treball, on ha aguantat sis mesos d'alta, segons el seu advocat. Però, sempre segons el seu lletrat, la situació d'assetjament no ha cessat, pel que l'empleada es troba actualment de baixa laboral.

Una altra opció per a la víctima de "mobbing" seria marxar de l'empresa sense esperar a la resolució del Suprem, però, en aquest cas, l'empleada no percebria cap tipus de prestació per atur.

Nova arma contra el “mobbing”: fer pública la conducta

La sentència que ens ocupa és un exemple pràctic de l'automaticitat del deure reparar en tot cas els danys a la persona que ha vist vulnerats els seus drets fonamentals.

Una altra cosa diferent serà la fixació del “quantum” indemnitzatori, que dependrà de les circumstàncies concurrents en cada cas. Això vol dir que, contràriament a l'establert pel Tribunal Suprem i d'acord amb la sentència del Tribunal Constitucional 247/2006, de 24 de juliol, plasmada en la Llei d'Igualtat, sempre que es produeixi una situació de fet de la qual s'extregui l'existència de vulneració de drets fonamentals, ha de donar-se una indemnització, dependent la seva quantia de les circumstàncies.

En segon lloc, recull la garantia d'una tutela reparadora adequada, tant restitutoria del dret vulnerat com indemnitzadora de tots els danys (reparació íntegra). Això vol dir que la reparació no es limita a establir una quantitat monetària com única indemnització, sinó que contempla que el dany pugui ser rescabalat també d'una altra manera. En el nostre cas, restitueix el dret a l'honor mitjançant la publicació de la sentència en el tauló d'anuncis del centre de treball.

En tercer lloc i respecte a la quantificació de la indemnització, atorga una quantitat global pels danys i perjudicis soferts pel treballador, en aquest cas de 30.000 euros, admetent d'aquesta forma la possibilitat que es quantifiqui la indemnització tenint en compte com paràmetre orientatiu les quanties sancionadores previstes en la LLISOS (Llei de Infraccions i Sancions de l'Ordre Social) per a les infraccions empresarials.

I en últim lloc, cal destacar com a novetat el que podríem denominar desenmascarament i publicitat de l'assetjador, sent una de les primeres sentències en aquest sentit. En definitiva, es tracta que l'assetjador no només sigui condemnat a pagar la indemnització de la seva pròpia butxaca, sinó que tots els seus companys i persones amb les quals es relacioni en el seu àmbit laboral sàpiguen que tracten amb un assetjador.

Expansión

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

EDITORIAL

XVI Conveni Col·lectiu: present immediat

El passat 16 de Desembre es va celebrar l'acte de signatura del XVI Conveni sectorial TIC. El tancament d'aquest conveni és un pas més, un suma i continua, en aquesta llarga carrera per aconseguir un Conveni digne per a aquest sector.

Després de la signatura, el 19 de desembre, va ser registrat en el Ministerio de Trabajo, pel que a la fi d'aquest mes de febrer hauria de ser publicat en el BOE. A partir d'aquest moment s'iniciarà un termini de quatre mesos en els quals les empreses estan obligades a saldar-nos els endarreriments generats al pagar-nos els salaris amb taules de 2006.

Des de l'Agrupació Estatal TIC de Comfia-CCOO volem recordar-vos que tot treballador o treballadora que causi baixa o sigui acomiadat després de la publicació en el BOE del Conveni, per a no perdre els endarreriments que els poguessin correspondre i poder reclamar-los a posteriori suggerim que amb la signatura s'afegeixi el següent text:

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

A ningú se li escapava a mitjans l'any passat que la crisi global impactaria severament en l'ocupació, tampoc era necessari ser un erudit en la matèria per a anticipar que l'IPC de 2008 quedaria per sota el 2%.

Tenint en compte que els treballadors i treballadores del sector portem dos anys sense actualització salarial (amb especial impacte en les plantilles de les Pimes i les Factories de Software), que les empreses s'estalvien diners de cada baixa voluntària o de cada acomiadament al no saldar els endarreriments, que les millores en els blocs de negociació de Jornada i Conciliació eren significatives i que la crisi redundaria en acomiadaments, vam procedir a actuar amb responsabilitat, signant el Conveni Col·lectiu malgrat no obtenir totes les millores desitjades, però seguim sumant.

El sistema de classificació que dissenyem era el gruix del conveni, pel que cal seguir lluitant per a implantar-ho. Per a això es crearà una Comissió de Treball, en la qual CCOO treballarà durant el que queda de 2009 amb la patronal, amb l'únic objectiu d'aconseguir el consens que permeti d'una vegada per sempre contar amb una classificació d'acord a la realitat en el qual ens vegem clarament reflectits i la implantació de la qual sigui per a 2010.

Podeu veure el text del XVI Conveni Col·lectiu [aquí](#)

Podeu veure una taula comparativa del XV i XVI Conveni [aquí](#)

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

RECOMANEM

Nous avantatges i ajudes per a discapacitats

- La Fundación Once i l'Obra Social de Caja Madrid han creat una nova pàgina web que pretén ser de gran guia, tant per a ajudes, beneficis, treball i tots els grans temes relacionats amb aquest col·lectiu tan necessitat d'iniciatives d'aquest tipus. Es podrà consultar en la següent adreça:

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

- Estan pròximes a convocar-se les ajudes individuals de l'any 2009 (normalment en el mes de Febrer) pel que aconsellem a totes la persones amb discapacitat o a càrrec d'un/a discapacitat/a, visitin habitualment les pàgines de les seves comunitats autònomes respectives. És recomanable consultar amb l'assistent social de zona, que es troba en els ambulatoris de la Seguretat Social.

- Un dels últims avanços per a aquest col·lectiu és la targeta d'identificació de la persona amb discapacitat, creada des de la Comunitat de Madrid. Aquest document suplirà a l'antic certificat en paper. El format d'aquesta targeta serà plastificada, similar a la targeta sanitària, amb la qual podran accedir a les ajudes i en general a tots els tràmits tant administratius com d'identificació que necessita el col·lectiu, sense necessitat de dur el document en paper que, a causa de l'ús que se li dona, acaba sensiblement deteriorat.

[Tornar a portada](#)

Expedient de regulació d'ocupació en T-SYSTEMS

El 30 d'octubre de 2008 T-Systems Iberia va presentar un ERO que afectava a 550 llocs de treball en tot l'estat, plantejant una indemnització de 20 dies per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats. Aquest ERO i les seves mesures van ser rebutjades de soca-rel per la Secció Sindical de CCOO.

Després d'esgotar el període legal de consultes, l'Empresa retira el citat ERO el 16 de desembre de 2008, presentant al dia següent un nou ERO que afecta de diferent forma a 239 llocs de treball en total i que ha identificat basant-se en les entrevistes que ha estat realitzant a un grup de treballadores i treballadors i a qui oferiria les condicions últimes a les quals s'havia arribat després de la negociació en el període de consultes amb la Secció Sindical de CCOO.

Les condicions acordades i aprovades pel Ministeri de Treball en Resolució de 30 de desembre de 2008 són les següents:

- La llista d'inclosos/as en l'ERO es redueix a 239 empleats dels quals, 216 seran afectats per una extinció de contracte i 23 per suspensió temporal de contracte.
- Els empleats/des que han acceptat estar inclosos en l'ERO amb extinció de contracte tindran una indemnització de 54 dies per any d'antiguitat i un màxim de 42 mensualitats.
- Per als empleats/des inclosos en l'ERO amb una edat igual o superior als 56 anys i que han acceptat de forma voluntària aquesta mesura, l'empresa subscriurà un pla de jubilació que ja ha estat explicat a qui va dirigit i que garanteix el cobrament d'una pensió mínima, en el pitjor dels casos equivalent al 75% del seu salari real, fins a l'edat legal de la mateixa, moment en què passaran a percebre el 100% de la seva pensió de jubilació corresponent.
- Les persones incloses voluntàriament en l'ERO de suspensió temporal de contracte, passaran a percebre la prestació d'atur durant el temps que duri la suspensió (període màxim de 6 mesos). Per a aquelles persones amb salari brut anual inferior a 23.000 €, l'empresa complementarà la prestació per atur amb la quantitat necessària per a cobrir el 100% del salari anual. Per a aquelles altres persones amb salari brut anual superior a 23.000 €, l'empresa complementarà la prestació per atur amb la quantitat necessària per a cobrir el 75% del seu salari brut anual, garantint que aquest 75% no sigui inferior a 23.000 €.
- Es podrà procedir a la "compra" dels salaris d'un grup d'emplats/des, reduint els mateixos, com màxim en un 30% i indemnitzant esmentada "compra" amb la quantitat proporcional a la percebuda pels destinataris/as amb extinció de contracte, és a dir, 54 dies de salari per any de servei amb un màxim de 42 mensualitats. Si aquest personal, que voluntàriament hagués acceptat aquesta mesura, fora acomiadat improcedentment en els següents dos anys, la indemnització legal tindria com base el salari brut anual previ a la "compra" efectuada.

Per a supervisar tota aquesta proposta s'ha constituït una Comissió de Seguiment i Control per part de les Seccions Sindicals i l'Empresa.

[Tornar a portada](#)

les nostres NOTÍCIES

La Representació Legal de Treballadors de COMFIA-CCOO aconsegueix un acord de selecció interna i promoció professional en RURAL SERVEIS INFORMÀTICS, S.C.

En l'últim trimestre de 2008, la Representació Legal de Treballadors (tota ella de COMFIA-CCOO) i la Direcció de RR.HH. de l'Empresa, van acordar el model de Selecció Interna i Promoció Professional per a la plantilla de RSI, establint el mètode a seguir en la cobertura de vacants internes o llocs de nova creació, així com per al reconeixement d'una categoria professional superior dintre dels barems i categories preestablerts.

El model acordat estableix que l'experiència/antiguitat té un paper primordial en la promoció professional fins a la categoria d'analista-programador, a més de recollir que la promoció es produirà al complir els requisits establerts sense necessitat que es produeixin o hi hagi vacants. A partir de la categoria d'analista-programador a més es requerirà formació, i serà necessari que hi hagi vacants perquè la promoció es produeixi.

La formació professional també té el seu pes i és un element a tenir en compte per a aspirar tant a un procés de selecció interna com a la promoció professional pel que, en honor de la igualtat d'oportunitats, s'oferirà un catàleg de formació en modalitat e-learning, així com s'habilitarà una sala de formació, a fi de facilitar l'accés de la plantilla a les accions formatives programades en aquesta modalitat.

Tant l'acord com el model es troba publicat [aquí](#)

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

les nostres NOTÍCIES

Signat un nou acord salarial en EDS, an HP company

Doncs sembla que sí, que malgrat els temps que corren és possible arribar a acords en les empreses del sector.

El passat divendres la direcció d'EDS, an HP company i els representants legals dels treballadors han arribat a un acord en matèria salarial per al pròxim any 2009 amb grans possibilitats de ser ampliat en el seu temps de vigència. Els punts bàsics són els següents:

- 1.- Increment de l'IPC sobre tots els conceptes de la nòmina.
- 2.- Ampliació de la jornada intensiva existent a dues setmanes en Nadal i una altra en Setmana Santa com element important en temes de conciliació.
- 3.- Increment d'un 20% en l'import de subvenció en Cheques Gourmet.
- 4.- Increment de l'IPC en altres conceptes salarials com guàrdies, IOP's, etc.

Cal destacar que la Secció Sindical de CC.OO. en EDS, amb àmplia majoria en l'empresa, duu anys treballant en la millora de les condicions laborals dels treballadors i treballadores d'EDS, aquesta vegada l'acord cobra especial importància per arribar en temps difícils.

És un exemple a seguir, i des d'aquí animem a les empreses al fet que apostin per aquesta via de diàleg i consens no oblidant que el major patrimoni que disposen són els seus treballadors i treballadores.

[Tornar a portada](#)

En SOGETI: harmonització de les condicions laborals, cobrament de l'antiguitat efectiva i pujades basades en l'IPC

Sogeti Espanya, empresa del grup Capgemini especialista en serveis tecnològics i solucions d'alt valor afegit, és en part, igual que moltes altres empreses del sector, fruit de compres i/o fusions de diverses empreses locals, que durant molts anys han mantingut diferents condicions laborals. Un dels exemples de les esmentades diferències, en Sogeti Espanya, era els diferents convenis d'aplicació en els seus centres de treball. Mentre que en els centres de Madrid i Bilbao el conveni d'aplicació és el de Consultoria, en els centres de Barcelona i València se'ls aplicava el conveni d'Oficines i Despatxos, d'àmbit autonòmic i provincial respectivament.

El passat Gener de 2008, en un acord global que contemplava augments salarials per als anys 2008 i 2009, millores en beneficis socials, jornada, posada en marxa d'un pla d'Igualtat, etc... la Secció Sindical de CCOO va acordar amb la Direcció de Sogeti un compromís d'inclusió d'una clàusula de pujades mínimes amb caràcter indefinit i cobrament de l'antiguitat efectiva per a tota la plantilla de Sogeti en el marc d'un canvi de conveni, per als centres de Barcelona i València, que s'hauria de negociar durant l'any 2008.

El procés de negociació ha estat ardu i, en moments, amb certes tensions a causa de que la situació global de l'economia que feia ser en excés cautelosa a la Direcció de Sogeti, arribant fins i tot a treure l'esmentat compromís de la taula de negociació i, per tant, obligant a una ruptura de les negociacions per part de la Secció Sindical de CCOO.

No obstant la pressió, i especialment la manifesta intenció de resoldre el conflicte per la via del diàleg, van aconseguir un canvi d'actitud per part de la Direcció de Sogeti. Així, finalment, l'acord de canvi de conveni signat el 19 de Desembre de 2008 per les Seccions Sindicals de CCOO i UGT, i la Direcció de Sogeti contempla, a partir del 2010, en el seu punt segon:

- Una pujada salarial efectiva sobre els conceptes salarials del conveni de consultoria de l'IPC previst pel Govern a efectes del 1 de Gener.
- Revisió, limitada a l'últim mes en el que es superi el previst i un percentatge del 3,9%, de l'IPC de final d'any sobre els mateixos conceptes.
- Cobrament de la antiguitat de manera efectiva.
- Compromís d'obrir un procés d'estudi i negociació anual per a determinar la política salarial a aplicar en Sogeti per sobre dels esmentats mínims pactats.

A causa de que l'acord té caràcter indefinit, s'han determinat certes situacions excepcionals i objectives en les quals, excepte el cobrament efectiu de l'antiguitat, són adaptats els esmentats acords (recessió econòmica, hiperinflació i deflació) amb altres valors que s'adeqüen a les esmentades situacions.

L'acord no només reconeix i manté condicions de millora en els centres afectats (Barcelona i València) sinó que les extrapola a tota la plantilla de Sogeti Espanya. En concret:

- Defineix el traspàs de categories professionals, d'un conveni a l'altre, d'acord amb les funcions reals.
- Reconeix, en nòmina, l'antiguitat real de la plantilla de Barcelona i València com la resta de centres.
- Defineix un salari mínim de contractació que, per a certes categories, evitarà el

dumping salarial.

- Regula la petició de bestretes sobre els salaris.
- Regula la uniformitat associada al personal de recepció.
- Unifica i simplifica la nòmina, consolidant en salari complements obligacionals per al treballador i sobre els que l'empresa no exercirà dret en el futur.
- Defineix una Comissió Paritària que intentarà resoldre les discrepàncies que puguin sortir en aplicació de l'acord.

Si a tot això li sumem la millora en jornada, aconseguida per la Secció Sindical de CCOO amb la signatura d'un acord al gener de 2008, en el qual el còmput anual queda en 1750 hores (22 hores per sota el millor dels convenis d'Oficines i Despatxos i 50 hores per sota el conveni de Consultoria) podem dir, sense cap dubte, que el procés d'harmonització en la seva globalitat no només no fa perdre drets a la plantilla de Barcelona i València, sinó que ha millorat els drets de tots els treballadors i treballadores de Sogeti Espanya.

La Secció Sindical de CCOO en Sogeti valora molt positivament l'acord aconseguit, entenent que es tracta d'un acord pioner en el sector, al aconseguir una pujada mínima garantida de manera indefinida que, no obstant, no limita acords salarials de millora futurs.

Els textos dels acords podeu consultar-los a la web de la Secció 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>

[Tornar a portada](#)