



Editorial

Reforma laboral

Desde la primavera de 2005, el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT hemos venido desarrollando un proceso de diálogo y negociación sobre el mercado de trabajo que ha culminado, el pasado 9 de mayo, con la firma del «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo»... [Artículo completo](#)

Recomendamos

[Retos sindicales para avanzar en la mejora del derecho a la formación profesional](#)

[Formación: permisos individuales de formación \(P.I.F\)](#)

Es el permiso que la empresa concede al trabajador para recibir, en horario de trabajo, una formación que le permita mejorar su capacitación personal y profesional, sin que ello conlleve costes para la empresa...

Para discapacitados:

[Cuota de reserva del 2% y medidas alternativas](#)

Nuestras NOTICIAS

Concentraciones de delegados de CCOO en EDS

Ante la última oleada de despidos que soporta la plantilla de EDS, los delegados de CCOO en EDS se concentraron simultáneamente el día 4 de octubre...

[ver más](#)

En el centro de trabajo del cliente, jornada intensiva de verano para todos

Gracias a la acción conjunta de las secciones sindicales de nuestro sector y del banco, el Banco Popular permitió a los trabajadores subcontratados elegir voluntariamente la renuncia gratificada a la jornada intensiva...

[ver más](#)

La sección de CCOO firma un pacto para la fusión de T-Systems

Se eliminan los incrementos salariales arbitrarios y se define un salario mínimo por categoría superior a las tablas de Convenio...

[ver más](#)

Atos Origin firma un acuerdo sobre subidas salariales

Después de varios meses de conflictividad primero y negociaciones después, las Secciones Sindicales Estatales de CC.OO. y U.G.T. en Atos Origin han firmado un acuerdo con la Dirección de RR.HH. sobre Subidas Salariales Mínimas garantizadas...

[ver más](#)

Firmado un acuerdo en materia de Conciliación de la vida familiar y laboral en RSI SC (Rural Servicios Informáticos)

Conscientes de la importancia que la conciliación de la vida familiar y laboral supone para la plantilla y el impacto positivo que las medidas que en este sentido se implanten puede suponer para mejorar la calidad de vida...

[ver más](#)

el RINCON de la LEY

[Cesión ilegal de trabajadores](#)

Ya sabemos que en la actualidad cada vez más empresas recurren a la descentralización de servicios y la subcontratación para desarrollar su actividad empresarial...

de INTERÉS en los MEDIOS

[Ranking sectorial de las 2.500 empresas españolas con mayores ingresos](#)

Publicado en la Gaceta de los Negocios con referencia a la facturación del año 2004...

[El Fogasa deberá pagar el total de la indemnización acordada por una empresa](#)

El Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) deberá pagar la totalidad de una indemnización por despido...

[Acuerdo entre Adecco y Soluziona para fomentar la integración laboral y social de personas discapacitadas](#)

El acuerdo contempla el lanzamiento del 'Plan Familia' para apoyar a los familiares con discapacidad de los trabajadores de Soluziona...

AFILIATE

[Ofertas para afiliados](#)

Podréis encontrar diferentes ofertas conseguidas por la Secretaría de Servicios de CC.OO



conectamos

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



CCOO.ES
COMFIA.NET
AFÍLIATE

Número 7 - octubre 2006

[Volver a la portada](#)

el RINCON de la LEY

Cesión ilegal de trabajadores

Ya sabemos que en la actualidad cada vez más empresas recurren a la descentralización de servicios y la subcontratación para desarrollar su actividad empresarial.

Por ello, es conveniente deslindar con claridad la subcontratación de obras y servicios entre empresas de las prácticas que incurren en la figura de la **cesión ilegal de trabajadores**, teniendo presente que, según nuestra legislación, la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo puede efectuarse legalmente a través de empresas de trabajo temporal.

Con esta finalidad, en el recientemente firmado **Acuerdo para la mejora del crecimiento del empleo**, se decide incorporar al **Estatuto de los Trabajadores** una definición de la cesión ilegal de trabajadores, que incorpore a la ley la jurisprudencia sobre esta materia. Para ello se añade al **Art. 43** del citado Estatuto un nuevo apartado:

2. "En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario"

Esperamos que estas medidas ayuden a paliar el crecimiento de algo que, desgraciadamente desde hace algún tiempo, a pasado de ser un concepto, a ser una realidad diaria para muchos trabajadores.

[Volver a la portada](#)

contactar



[Volver a la portada](#)

de INTERÉS en los MEDIOS

Ranking sectorial de las 2.500 empresas españolas con mayores ingresos

En un "ranking sectorial de las 2.500 empresas españolas con mayores ingresos" publicado por la Gaceta de los Negocios con referencia a la facturación del año 2.004, figuran entre las 1.000 primeras de nuestro sector las siguientes:

- 73 - IBM España 1.607 mll €
- 96 - Hewlett Packard 1.285
- 111 - INDRA 1.079
- 159 - Soluziona 787
- 194 - Cespa 688
- 228 - Accenture 607
- 233 - Ingram Micro 584
- 240 - Tech Data España 568
- 250 - Adecco TT 550
- 254 - Memory Set 535
- 301 - Mutual Cyclos 451
- 347 - Randstad 385
- 366 - Temed 366
- 375 - IBM Global services 353
- 380 - Acer computer Ibérica 350
- 398 - CORITEL 332
- 430 - Telvent 312
- 432 - Adimpo 312
- 452 - Capgemini 300
- 481 - Manpower team 279
- 504 - Atos Origin 265
- 520 - Eds 258
- 526 - Dell 255
- 528 - Infinity System 253
- 545 - Getronics España 249
- 564 - Humangroup 239
- 574 - Gestamp servicios 235
- 582 - UDM 232
- 591 - T-Systems 227
- 596 - PricewaterhouseCoopers 224
- 604 - Sony Corporación 221
- 623 - Xerox España 213
- 624 - Applus 212
- 642 - Service Point Solutions 207
- 652 - Eurest Colectividades 206
- 697 - Epson Ibérica 193
- 709 - Fujitsu España 191
- 710 - Vedior 191
- 716 - DMR Consulting 190
- 737 - Datalogic 185
- 741 - Toshiba Information System 184
- 806 - Alta gestión 166
- 914 - Diasa P. 145
- 916 - Diode España 144
- 944 - Fujitsu Siemens Computer 140
- 993 - Gedas Ibérica 134
- 1005 - Oracle Ibérica 131
- 1011 - ARC España 130

El estudio incluye en los diez primeros lugares del Ranking a:

- 1 - Repsol 40.585
- 2 - Telefónica 30.321
- 3 - Endesa 16.995
- 4 - Cepsa 14.688
- 5 - El Corte Ingles 14.607
- 6 - ACS 10.960
- 7 - Mondragón C. Cooperativa 10.459
- 8 - Iberdrola 10.314
- 9 - Altadis 9.707
- 10 - Carrefour 8.727

La Gaceta de los Negocios

[Volver a la portada](#)



conectamos



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

CCOO.ES
COMFIA.NET
AFILIATE

Número 7 - octubre 2006

[Volver a la portada](#)

de INTERÉS en los MEDIOS

El Fogasa deberá pagar el total de la indemnización acordada por una empresa

08 septiembre 2006

El Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) deberá pagar la totalidad de una indemnización por despido tanto si está reconocida en una sentencia como si fue pactada entre el trabajador y una empresa, según sentenció ayer el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (UE).

Los jueces de la UE se pronunciaron así sobre una consulta prejudicial del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en relación a la demanda de un ciudadano, que denunció al Fogasa tras denegarle el pago de un 60% de la indemnización que pactó en acuerdo de conciliación con la empresa de la que fue despedido.

Tras el pacto, la firma se declaró insolvente y no pagó la indemnización, por lo que el Fogasa se hizo cargo del 40%, pero rechazó abonar el resto. En su negativa, el fondo alegó «que la remuneración había sido reconocida en acto de conciliación y no en sentencia o resolución administrativa».

El tribunal recuerda que el principio de igualdad exige que cuando el Fogasa se haga cargo del pago de indemnizaciones, dé el mismo trato a las sentencias y a los acuerdos.

EFE

[Volver a la portada](#)

contactar



[Volver a la portada](#)

de INTERÉS en los MEDIOS

Acuerdo entre Adecco y Soluziona para fomentar la integración laboral y social de personas discapacitadas

El acuerdo contempla el lanzamiento del 'Plan Familia' para apoyar a los familiares con discapacidad de los trabajadores de Soluziona

El presidente de la Fundación Adecco para la Integración Laboral, Emilio Zurutuza, y el consejero delegado de la consultora Soluziona, Santiago Roura, han firmado un acuerdo para fomentar la integración laboral y social de personas con discapacidad.

En virtud de este acuerdo, ambas entidades investigarán aplicaciones tecnológicas accesibles. Según Zurutuza, "es un hecho importante que una empresa como Soluziona se preocupe por la integración laboral de personas con discapacidad".

En palabras de Santiago Roura, "Soluziona centra su acción en materia de Responsabilidad Social Corporativa en lo que mejor sabe hacer: transferir nuestro conocimiento. De ahí nuestra apuesta por posicionarnos en temas de accesibilidad tecnológica relacionados con la discapacidad", afirmó.

Plan familia y desarrollo del deporte

En virtud de este acuerdo, Soluziona y Adecco colaborarán con las universidades de las ciudades en las que la multinacional española de tecnología posee un centro de desarrollo de software, como Madrid, Lérida y Ciudad Real.

También está prevista la puesta en marcha de un aula informática para discapacitados en la Fundación Juan XXIII, así como el 'Plan Familia', destinado a ayudar a los familiares discapacitados de los empleados de la consultora para que alcancen el suficiente grado de autonomía personal.

Además, la firma incluye la organización del programa de voluntariado 'Special Olympics' y el desarrollo de actividades de ocio y deporte --como el esquí alpino adaptado o la equinoterapia-- que faciliten la integración de este colectivo.

Fundación Adecco nació en 1999 y en la actualidad está llevando a cabo programas de integración laboral para parados mayores de 45 años, personas con algún tipo de discapacidad, mujeres con cargas familiares o víctimas de violencia doméstica y ex deportistas de alto rendimiento.

Por su parte, la multinacional española de servicios tecnológicos Soluziona está presente en 28 países. El año pasado tuvo unos ingresos de 538 millones de euro y cuenta con una plantilla de más de 5.000 profesionales.

Europa Press

[Volver a la portada](#)



EDITORIAL

Reforma laboral

Desde la primavera de 2005, el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT hemos venido desarrollando un proceso de diálogo y negociación sobre el mercado de trabajo que ha culminado, el pasado 9 de mayo, con la firma del **«Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo»**, y que entró en vigor el 1 de Julio.

Este acuerdo es parte de una batería de reformas, de calado, que el ejecutivo, los empresarios y las centrales sindicales hemos venido negociando en los últimos meses y que se concretan en el Anteproyecto de Ley orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres (Ley de Igualdad), el Anteproyecto de Ley de Promoción de Autonomía Personal y Atención a las Personas Dependientes (Ley de dependencia) y el Acuerdo sobre la reforma del sistema público de pensiones firmado el pasado mes de Mayo.

El objetivo fundamental de las medidas adoptadas en esta Reforma Laboral es **atajar la elevada tasa de temporalidad** (la más alta de la Unión Europea, y por encima del doble de la media de ésta) que soporta nuestro mercado de trabajo. Otras medidas de esta reforma van encaminadas a superar otro tipo de problemas: **la reducida tasa de ocupación y actividad de las mujeres** españolas, el que **la tasa de paro todavía supere ligeramente a la media de la Unión Europea**, siendo especialmente elevada en el caso de los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad, y la persistencia de **segmentaciones entre contratos temporales e indefinidos**.

Estas medidas pueden ser agrupadas en tres grandes capítulos:

1. Impulsar y apoyar el empleo, la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo, bonificando y estimulando los nuevos contratos indefinidos y reduciendo las cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Salarial y por desempleo, centradas estas últimas en el empleo estable.
 - o **Conversión a fomento contratación indefinida**

Se reconocerá la posibilidad de transformación en contratos para el fomento de la contratación indefinida de los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2007.
 - o **Bonificación contratación indefinida**

Los colectivos de trabajadores desempleados cuya contratación indefinida inicial será objeto de bonificación son los siguientes:

 - Mujeres.
 - Jóvenes con edades comprendidas entre dieciséis y treinta años, ambas inclusive.
 - Mayores de cuarenta y cinco años.
 - Demandantes de empleo inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante, al menos, seis meses.
 - Personas con discapacidad.
 - Trabajadores en situación de exclusión social.
 - Víctimas de violencia de género.
 - o **Bonificación conversiones a indefinidos**

Con carácter excepcional, dentro de un Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo, se bonificará la conversión en indefinidos de los contratos temporales, suscritos con anterioridad al uno de junio de 2006, siempre que la transformación se efectúe con anterioridad al uno de enero de 2007.
2. Limitar la utilización sucesiva de contratos temporales, así como introducir mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas cuando comparten un mismo centro de trabajo. Se contempla también el refuerzo de los recursos humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, articulando la participación de los interlocutores sociales en la definición de sus objetivos y programas.
 - o **Encadenamiento contratos**

Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.
 - o **Subcontratación**
 - Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.
 - Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.
 - Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 del ET.
 - En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.
 - o **Cesión ilegal**

Se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.
 - o **Inspección trabajo**
 - El incremento de la plantilla de funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - Mejora de la dotación informática y, donde sea necesario, habilitación de nuevas dependencias para las Inspecciones Provinciales.
 - Las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas y podrán formular propuestas sobre los objetivos y programas del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a través de órganos de representación de carácter consultivo de composición tripartita y paritaria
 - Las actuaciones de la Inspección se desarrollarán, prioritariamente, a través de actuaciones y campañas planificadas y programadas. Las mismas tendrán también un carácter informativo y de promoción y divulgación de la normativa laboral y no solo un contenido estrictamente sancionador.
3. Potenciar la eficiencia de las políticas activas de empleo y la capacidad de actuación del Sistema Nacional de Empleo, y, por otra, mejorar la protección de los trabajadores ante la falta de empleo, tanto en materia de protección por desempleo como en las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.
 - o **Prestación de desempleo**
 - Se extenderá el subsidio por desempleo de 6 meses a los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares por haber agotado una prestación contributiva inferior a 12 meses.
 - Igualmente, se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores fijos discontinuos, incluidos los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, en los periodos de inactividad productiva.
 - o **FOGASA**
 - Se ampliará la cuantía máxima del salario a abonar por el FOGASA del duplo del salario mínimo interprofesional diario al triple de dicho salario mínimo.
 - Se elevará el número de días máximos de salario pendiente de pago a abonar por el FOGASA de 120 a 150 días.
 - Se incluirá en el abono del FOGASA la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
 - El salario diario, base de cálculo de la indemnización, se ampliará del duplo del salario mínimo interprofesional al triple del salario mínimo.
 - El importe de la indemnización, se calculará sobre la base de 30 días por año de servicio, frente a los 25 días actualmente aplicables, respetando el límite máximo de una anualidad.
 - Se incluirán entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por extinción por las causas objetivas previstas en los artículos 52 a), b) y e) del Estatuto de los Trabajadores.
 - o **INEM**
 - Plan Global de Modernización de los Servicios Públicos de Empleo, tanto Estatal como Autonómicos, que contará con una adecuada dotación presupuestaria que se reflejará en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2007.
 - El Gobierno asegurará el cumplimiento de que, en un plazo no superior a 6 meses desde su inscripción en la Oficina de Empleo, los demandantes de empleo reciban una oferta de orientación, formación profesional o inserción laboral

Desde CC.OO. hemos elaborado un plan para desarrollar las medidas antes citadas con la mayor celeridad y efectividad posibles. Este plan pasará por:

- Informar ampliamente sobre el contenido de este acuerdo.
- Promover la conversión de contratos temporales en indefinidos.
- Impulsar la contratación Indefinida.
- Actuar contra el fraude y los abusos de la contratación temporal.
- Actuar contra la Cesión Ilegal de Trabajadores.
- Coordinar la acción Sindical ante la descentralización Productiva.

Podéis consultar el [contenido completo del acuerdo](#)



[Volver a la portada](#)

RECOMENDAMOS

Retos sindicales para avanzar en la mejora del derecho a la formación profesional

Los compromisos asumidos en el Programa de Acción del 8º Congreso Confederal y en la Declaración para el Dialogo Social de Julio del 2004, han orientado los objetivos de CC.OO. en la negociación que concluyó con la firma, en febrero de este año, del Acuerdo Tripartito de Formación Profesional para Empleo.

CCOO valora, asimismo, que el Acuerdo debía ser coherente con los objetivos e instrumentos previstos en la Ley 5/02 de las Cualificaciones y la Formación Profesional, que pretende la mejora del conjunto de la formación profesional. Entre dichos instrumentos se han regulado ya el Catálogo Nacional de Cualificaciones y los Centros Integrados de Formación Profesional, y se encuentran en fase de elaboración los decretos correspondientes a la ordenación de la formación (títulos y certificados de profesionalidad).

Entre los compromisos suscritos en el Acuerdo de Formación destacamos:

- La integración de la formación ocupacional y de la formación continua, con el fin de superar la rigidez normativa y la separación artificial de la formación -se dirija a personas ocupadas o desempleadas-, separación que dificulta la participación. Dicha integración debe expresarse en la regulación, mediante una norma estatal, de un único subsistema de Formación para el Empleo.
- La articulación entre la responsabilidad de las distintas administraciones y la inserción de la formación en la negociación colectiva sectorial, que se traduce en la participación tripartita y paritaria en el subsistema de Formación para el Empleo de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y la administración, tanto a nivel estatal como autonómico.
- Se trata de que las perspectivas sectorial y territorial confluyan para incidir en una eficaz adaptación de la formación a las distintas necesidades, mejorando la respuesta a las especificidades territoriales, y vinculando estas a las tendencias de carácter sectorial.
- La existencia de una oferta de formación modular referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones, impartida en centros públicos y homologados (Centros Integrados especialmente) y acreditada por las administraciones competentes, incentivará la participación y permitirá acabar con otro de los grandes déficit de la actual formación, como es la falta de reconocimiento formal.
- Se consolida y mejora el derecho personal a la formación de los trabajadores a través de distintas fórmulas. Con carácter general la oferta sectorial no se restringe a los trabajadores y trabajadoras encuadrados en el sector, facilitando el acceso a cualificaciones de otros sectores, lo que contribuye a la empleabilidad y pone a disposición del conjunto de personas activas alternativas para enfrentar situaciones de incertidumbre o precariedad laboral. Por otra parte, se consolida el Permiso Individual de Formación y se amplían las posibilidades de solicitud, al incluir bajo su cobertura la formación modular, observar la asignación de fondos específicos para estos permisos, entender la participación en formación no exclusivamente como asistencia, así como requerir a la empresa basar la negativa a su concesión en causas objetivas.
- Se consolidan también los derechos de la Representación Legal de los Trabajadores, tanto en la formación de demanda (diseñada por las empresas), como en los Permisos Individuales de Formación.
- En cuanto a la mejora de la inversión, el Gobierno asume la necesidad, a partir de 2007, de una mayor aportación de recursos económicos que complementen la cuota de Formación Profesional.

En este contexto, los retos y posibilidades del trabajo sindical en el corto y medio plazo, tienen que ver con el objetivo prioritario de mejorar el acceso a una formación profesional de calidad, que cuente con el reconocimiento de las administraciones competentes y que tenga efectos en el ámbito laboral.

La articulación de los instrumentos definidos en las distintas normas que afectan a la formación profesional, debe seguir orientando la estrategia para reforzar el derecho personal a la formación. La propia integración de los dos subsistemas que propicia el Acuerdo de Formación para el Empleo, la oferta modular vinculada al Catálogo de Cualificaciones que deben promover las administraciones educativa y laboral en los Centros Integrados, la posibilidad de acceder a formación de cualquier sector, el Permiso Individual de Formación (PIF), son todas ellas iniciativas para facilitar el ejercicio del derecho a la formación.

Sin embargo, uno de los principales problemas es la falta del reconocimiento del derecho a la formación durante el tiempo de trabajo, lo que precisa de apoyos legales, pero sobre todo de un esfuerzo sindical sostenido en la negociación colectiva.

Retos sindicales

Desde la Confederación Sindical de CC.OO., continuaremos el trabajo de desarrollo de la Ley 5/02 y articulación de las distintas normativas, competencia de diferentes administraciones, observando que la adaptación y ordenación de la formación profesional responda a los objetivos sindicales (respeto a las cualificaciones definidas en el Catálogo Nacional, modularización, etc.), exigiendo que los Centros de Referencia Nacional lideren las propuestas sectoriales en materia de formación, exigiendo asimismo que la norma que desarrolle el Acuerdo de Formación para el Empleo respete los compromisos asumidos, difundiendo entre las organizaciones los derechos reconocidos y los instrumentos que facilitan su ejercicio.

Las organizaciones sectoriales por su parte tienen un importante reto en el ámbito de la negociación colectiva sectorial y de empresa. Como en acuerdos anteriores, el alcanzado en febrero viene precedido de un Acuerdo Bipartito (IV Acuerdo Nacional de Formación). Este contexto fortalece la capacidad de negociación sectorial sobre planes de formación que, en todo o en parte, se vinculen a módulos del Catálogo, con el fin de avanzar en la acreditación. El trabajo sectorial es imprescindible en la difusión e implantación de los derechos reconocidos a los trabajadores y trabajadoras en la, y a sus representantes legales (RLT).

En cuanto a las organizaciones territoriales, tienen un importante papel en el desarrollo de los instrumentos de la Ley Cualificaciones en el ámbito autonómico, especialmente en lo relativo a la red de Centros Integrados y su oferta formativa. Hay que avanzar en la vinculación de la oferta a las necesidades del tejido productivo y a las estrategias de desarrollo. Una vez publicados los decretos de ordenación de la FP, el reto se encuentra en la inversión en Centros de FP, la ampliación de plantillas y formación del profesorado, en definitiva con la diversificación e incremento de la oferta de acciones de formación que cuenten con acreditación, único camino para hacer efectivo el derecho a la formación permanente.

Nuestra participación en distintos órganos con competencia en formación profesional, así como nuestra presencia en las empresas debe permitirnos seguir avanzando en la mejora del derecho a la formación profesional, para lo que quizá haya que invertir el orden de prioridades, fortaleciendo el trabajo sindical y reduciendo la preocupación por la responsabilidad derivada de la ejecución de la formación.

Gregorio Marchán
Secretario confederal de Formación para el empleo

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

RECOMENDAMOS

Formación: permisos individuales de formación (P.I.F)

Es el permiso que la empresa concede al trabajador para recibir, **en horario de trabajo**, una formación que le permita mejorar su capacitación personal y profesional, sin que ello conlleve costes para la empresa. **Esta formación deberá ser reconocida por una titulación oficial**. El número de horas de permiso concedido, hasta un **máximo de 200 horas**, podrá compensarlo la empresa con cargo a su Crédito para Formación Continua.

Los Permisos Individuales de Formación se caracterizan principalmente:

- las empresas que concedan permisos individuales de formación para sus trabajadores, dispondrán de crédito adicional de hasta un **5%** respecto a su crédito anual para formación continua.
- el coste máximo financiable será el equivalente a **200 horas laborables por persona** durante el curso académico.
- podrán ser **beneficiarios** de los permisos individuales de formación los **trabajadores asalariados** que presten sus servicios en empresas privadas o entidades públicas empresariales que cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional, y hayan obtenido la concesión de dicho permiso. Para ello las empresas pondrán a disposición de los trabajadores que lo requieran, el modelo de solicitud.
- **la formación deberá estar reconocida por un título oficial** y deberá estar dirigida tanto al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador como de su formación personal. Dicha formación deberá ser **presencial**, siendo admisible como tal la parte presencial de la formación a distancia.
- la concesión de permisos individuales de formación deberá cumplir el requisito de **información a la representación legal de los trabajadores**.

Consideremos que los permisos individuales son una alternativa formativa muy atractiva tanto para el trabajador, que aumenta su formación profesional y personal, como para la empresa que puede tener trabajadores cada vez más cualificados sin asumir un coste económico por ello.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

RECOMENDAMOS

Quota de reserva del 2% y medidas alternativas

La LISMI establece en su artículo 38 que las empresas publicas y privadas que empleen un numero de trabajadores fijo que exceda de cincuenta, están obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla, aunque dichas compañías pueden quedar exentas de contratar a minusválidos por varias razones, entre ellas que los servicios públicos de empleo no puedan atender las necesidades de la empresa, o si las compañías acreditan problemas organizativos, productivos técnicos o económicos, o con las medidas alternativas que la propia ley establece.

Las llamadas medidas alternativas nacen como una opción a la obligatoriedad de reserva de puesto de trabajo descrita en el párrafo anterior. Las empresas publicas o privadas que vengam obligadas a contratar trabajadores discapacitados pueden quedar exentas de dicha obligación si aplican alguna de estas medidas sustitutivas. El real decreto 27/2000 de 14 de enero, en su artículo 2, establece estas medidas:

1. Realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo discapacitado, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
2. Realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
3. Realización de donaciones y de acciones de patrocinio siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de los minusválidos que permita la creación de puesto de trabajo para los mismos y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.

Desde esta publicación animamos a nuestras empresas a que cumplan con este requisito de la ley, contratando al menos, el porcentaje legal establecido, para contribuir al derecho de toda persona a la integración laboral.

[Volver a la portada](#)



conectamos



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

- CCOO.ES
- COMFIA.NET
- AFÍLIATE

Número 7 - octubre 2006

[Volver a la portada](#)

Nuestras NOTICIAS

Concentraciones de delegados de CCOO en EDS

Ante la última oleada de despidos que soporta la plantilla de EDS, los delegados de CCOO en EDS se concentraron simultáneamente el día 4 de octubre en las puertas de los centros de Madrid, Zaragoza y Barcelona, para protestar contra esta medida. Al mismo tiempo, informaron a la plantilla de que lo que pretende la empresa no es una reducción de personal sino abaratar/precarizar el coste laboral, atentando contra "el clima" de "paz social" que empresa y representantes de los trabajadores firmaron el pasado mes de diciembre.



[Volver a la portada](#)

contactar



Nuestras NOTICIAS

En el centro de trabajo del cliente, jornada intensiva de verano para todos

Gracias a la acción conjunta de las secciones sindicales de nuestro sector y del banco, el Banco Popular permitió a los trabajadores subcontratados elegir voluntariamente la renuncia gratificada a la jornada intensiva.

A principios de Junio, Delegados Sindicales de COMFIA-CC.OO. tuvimos conocimiento, a través de trabajadores del sector, de la pretensión de la Dirección del Banco Popular Español del centro de trabajo de la C/ Luca de Tena de imponer unilateralmente un horario absolutamente irregular. Dicho horario, que afectaba tanto a los propios trabajadores del Banco como al personal de las empresas subcontratadas que prestan sus servicios en dicho centro de trabajo, impedía la realización de la jornada de verano.

Los trabajadores del Banco Popular que no realizan la jornada de verano lo hacen bajo 2 premisas: la voluntariedad en su ejecución y una gratificación por los servicios extra realizados.

Desde COMFIA-CC.OO. entendemos que estas mismas premisas deben ser aplicadas al amplio colectivo de trabajadores externos dado que:

El XIV Convenio Colectivo de Empresas Consultoras, de aplicación a las empresas subcontratadas, es taxativo en lo referente a la jornada. Literalmente, su artículo 21.6 dice lo siguiente:

"Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen."

Es evidente que si el horario oficial del centro de trabajo y el convenio de Banca contemplan la jornada intensiva, todos los trabajadores, incluidos los de las empresas de servicio tienen el derecho de disfrutar dicha jornada.

Pero una notificación, a los trabajadores de las empresas de servicios ubicados allí, indicaba que "había salido ya" el "nuevo" horario en Banco Popular. Nuevo horario inventado, ya que los únicos horarios reconocidos son los recogidos en el Convenio de Banca, en sus artículos 25.2 y 25.3. y que no se parecen en nada al que se pretende imponer. Y por cierto, ambos recogen la jornada intensiva.

En consecuencia, COMFIA-CC.OO. convocó varias reuniones rápidamente con las Secciones Sindicales de todas las empresas afectadas, así como a la del Banco Popular, aprobándose en ellas la realización de una serie de acciones conjuntas encaminadas a solucionar el problema. Enfocadas en intentar solucionar el problema por medio del dialogo entre la sección sindical del Banco Popular y la dirección de este, y si esto no fuese suficiente, desde el reparto de comunicados a los trabajadores afectados en el propio centro de trabajo hasta la entrega de cartas a las direcciones de las empresas afectadas, al propio Banco Popular o denuncias en los a las autoridades competentes.

En un primer momento las conversaciones mantenidas entre el Secretario General de la Sección Sindical del Banco Popular consiguió que a los trabajadores de algunas de las empresas de servicios se les respeten las condiciones del año anterior en lo relativo a la jornada de verano. No fue a todos los trabajadores como nos intentaba hacer creer el Banco Popular, ya que compañeros afectados seguían llamándonos día tras día indicando que su situación no cambiaba.

Visto que no todos los trabajadores afectados podían volver a las condiciones de años anteriores a pesar de los esfuerzos realizados, ya que había empresas de servicios que seguían sin permitir a sus empleados realizar la jornada estival, tuvimos que tomar la decisión, o bien de empezar con medidas de acción como el reparto de comunicados o intentar elevar el nivel de interlocución con el Banco Popular involucrando directamente a la Federación Estatal de COMFIA-CCOO.

Maria Jesús Paredes, como Secretaria General Estatal de COMFIA-CCOO, convocó a una reunión a la dirección del banco y a la dirección de una empresa afectada todavía por esta situación irregular. En esta reunión se dejó bien clara la postura de COMFIA-CCOO respecto a las empresas de servicios y las empresas clientes (en este caso el Banco Popular), señalando que no pueden existir trabajadores de primera y de segunda y defendemos los mismos derechos y condiciones laborales para todos y cada uno de los trabajadores como en este caso concreto del Banco Popular.

Gracias a esta reunión, el Banco Popular se hizo llegar una nota a todos los trabajadores de todas las empresas externas en donde se explica que la renuncia a la jornada de verano es voluntaria y que se gratificaría por ella.

La Dirección del Popular nos hizo saber que quiere de negociar con nosotros un horario para el año 2007 para todas las empresas que presten servicio en su centro de la calle Luca de Tena. Estamos dispuestos a sentarnos en esa mesa y hablar lo que sea necesario manteniendo las premisas comentadas anteriormente.



Nuestras NOTICIAS

La sección de CCOO firma un pacto para la fusión de T-Systems

Se eliminan los incrementos salariales arbitrarios y se define un salario mínimo por categoría superior a las tablas de Convenio.

El proceso negociador iniciado en Marzo de 2005 finaliza en Junio de 2006 y después de quince meses de negociaciones se consigue iniciar un proceso de homologación de condiciones entre los distintos colectivos de la plantilla.

Se pacta, en resumen, lo siguiente:

Se establece un salario mínimo por categoría profesional superior al del convenio sectorial, que tendrá, de forma obligada, el incremento que anualmente se pacte en el convenio y este incremento se hará efectivo de forma real sin que pueda ser absorbido de ningún complemento.

Todo incremento salarial que supere el negociado por convenio se situará en el complemento personal o voluntario, creándose este concepto en nómina de no tenerlo anteriormente.

En los cambios de categoría, la actualización de tablas de convenio deberá ser real y efectiva, no pudiendo por tanto absorberse de complemento alguno para nadie de la plantilla de T-Systems ITC Services España SAU.

Se acuerda que en situaciones especiales la empresa pueda contratar personal escalándose la percepción del salario mínimo a los dos años de antigüedad, aplicándole al cumplir el primer año de antigüedad, el 50% del salario mínimo pactado para su categoría.

La jornada se reduce en treinta horas en un periodo de tres años, pasando a ser de 1760 horas en el ejercicio de 2008. Los horarios no sufren modificación por efecto de este pacto y aquellos que tengan jornadas más beneficiosas, seguirán disfrutando de ellas.

Se regula que el exceso de horas que realizamos se compense con días adicionales de vacaciones y el disfrute de tres tardes de vísperas de festivos.

Se pacta que toda la plantilla tiene derecho a disfrutar de veinte minutos de descanso imputados como tiempo efectivo de trabajo, es decir, independientemente del horario que vengamos realizando, dispondremos de este tiempo sin que deba ser recuperado.

En cuanto a dietas y hasta que el convenio haya sido firmado, la empresa asume la totalidad de los gastos por viaje, hotel y desayuno y aplica una dieta de 13,01 € por comida y 13,01 € por cena. Estas cantidades sufrirán un incremento de un 5% para el año 2006, quedando pendientes de lo que se pacte en el convenio que se negocia.

Abrimos la posibilidad, para las personas que se vean obligadas a comer fuera de casa, de solicitar a la empresa que se le adjudiquen tickets restaurante descontados de su salario.

Finalmente, se acuerda que el precio por kilómetro pasa a ser de 0,23 € cuando se aporta el vehículo particular.

La gran virtud de este pacto es, a nuestro entender, que eliminamos la posibilidad del "incremento 0" para siempre en T-Systems, anulando la cláusula de absorción del convenio sectorial al tiempo que se reduce la jornada laboral anual para el colectivo de nueva incorporación.



conectamos

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



CCOO.ES

COMFIA.NET

AFÍLIATE

Número 7 - octubre 2006

[Volver a la portada](#)

Nuestras NOTICIAS

Atos Origin firma un acuerdo sobre subidas salariales

Después de varios meses de conflictividad primero y negociaciones después, las Secciones Sindicales Estatales de CC.OO. y U.G.T. en Atos Origin han firmado un acuerdo con la Dirección de RR.HH. sobre Subidas Salariales Mínimas garantizadas para la plantilla de Atos Origin Sae.

La firma del Acuerdo supone un avance histórico en las relaciones laborales dentro de la empresa. Hasta hoy, las subidas salariales siempre han sido distribuidas unilateral y, a menudo, caprichosamente por los jefes de la empresa. Es decir, subían el sueldo a quien querían, lo que querían y cuando querían. Resultado: multitud de subidas CERO, o subidas muy cercanas al CERO. Esa injusticia ha terminado.

Como podéis leer en el [acuerdo](#) contempla **subidas salariales mínimas garantizadas** basadas en tramos salariales y en la evaluación del desempeño, **favoreciendo a los trabajadores con salarios más bajos.**

[Volver a la portada](#)

contactar



conectamos



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

- CCOO.ES
- COMFIA.NET
- AFÍLIATE

Número 7 - octubre 2006

[Volver a la portada](#)

Nuestras NOTICIAS

Firmado un acuerdo en materia de Conciliación de la vida familiar y laboral en RSI SC (Rural Servicios Informáticos)

Conscientes de la importancia que la conciliación de la vida familiar y laboral supone para la plantilla y el impacto positivo que las medidas que en este sentido se implanten puede suponer para mejorar la calidad de vida de trabajadoras y trabajadores se ha firmado un [acuerdo](#) de conciliación de la vida familiar y laboral que entre otras cosas recoge que se puedan acumular las horas de lactancia en un permiso de 15 días laborables a continuación de la baja por maternidad.

[Volver a la portada](#)

contactar