



El RACÓ de la LLEI

Cessió il.legal de treballadors

Ja sabem que en l'actualitat cada vegada més empreses recorren a la descentralització de serveis i la subcontractació per desenvolupar la seva activitat empresarial...

D'INTERÈS als MITJANS

Rànquing sectorial de les 2.500 empreses espanyoles amb majors ingressos

publicat per "La Gaceta de los Negocios" amb referència a la facturació de l'any 2.004...

El Fogasa haurà de pagar el total de la indemnització acordada per una empresa

El Fons de Garantia Salarial (Fogasa) haurà de pagar la totalitat d'una indemnització per acomiadament...

Acord entre Adecco i Soluziona per fomentar la integració laboral i social de persones discapacitades

L'acord contempla el llançament del 'Pla Família' per recolzar als familiars amb discapacitat dels treballadors de Soluziona...

AFILIA'T

Ofertes per a afiliats

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

Editorial

Reforma laboral

Des de la primavera de 2005, el Govern, CEOE, CEPYME, CCOO i UGT hem vingut desenvolupant un procés de diàleg i negociació sobre el mercat de treball que ha culminat, el passat 9 de Maig, amb la firma del «Acord per a la millora del creixement i de l'ocupació»... [Article complet](#)

Recomanem

[Reptes sindicals per avançar en la millora del dret a la formació professional](#)

[Formació: permisos individuals de formació \(P.I.F\)](#)

És el permís que l'empresa concedeix al treballador per rebre, en horari de treball, una formació que li permeti millorar la seva capacitat personal i professional, sense que això comporti costos per a l'empresa...

Per a discapacitats:

[Quota de reserva del 2% i mesures alternatives](#)

les nostres NOTÍCIES

Concentracions delegats de CCOO en EDS

Davant l'última onada d'acomiadaments que suporta la plantilla d'EDS, els delegats de CCOO en EDS es van concentrar simultàniament el dia 4 d'Octubre... [veure més](#)

Al centre de treball del client, jornada intensiva d'estiu per a tots

Gràcies a l'acció conjunta de les seccions sindicals del nostre sector i del banc, el Banco Popular va permetre als treballadors subcontractats escollir voluntàriament la renúncia gratificada a la jornada intensiva... [veure més](#)

La secció de CCOO firma un pacte per a la fusió de T-Systems

S'eliminen els increments salarials arbitraris i es defineix un salari mínim per categoria superior a les taules de Conveni... [veure més](#)

Atos Origin firma un acord sobre pujades salarials

Després de diversos mesos de conflictivitat primer i negociacions després, les Seccions Sindicals Estatals de CC.OO. i U.G.T. en Atos Origin han signat un acord amb la Direcció de RR.HH. sobre Pujades Salarials Mímines garantides... [veure més](#)

Signat un acord en matèria de Conciliació de la vida familiar i laboral en RSI SC (Rural Servicios Informáticos)

Conscients de la importància que la conciliació de la vida familiar i laboral suposa per a la plantilla i l'impacte positiu que les mesures que en aquest sentit s'implantin pot suposar per millorar la qualitat de vida... [veure més](#)



[Tornar a portada](#)

el RACÓ de la LLEI

Cessió il.legal de treballadors

Ja sabem que en l'actualitat cada vegada més empreses recorren a la descentralització de serveis i la subcontractació per desenvolupar la seva activitat empresarial.

Per això, és convenient distingir amb claredat la subcontractació d'obres i serveis entre empreses de les pràctiques que incorren en la figura de la **cessió il.legal de treballadors**, tenint present que, segons la nostra legislació, la contractació de treballadors per cedir-los temporalment a una altra empresa només pot efectuar-se legalment a través d'empreses de treball temporal.

Amb aquesta finalitat, en el recentment signat **Acord per a la millora del creixement de l'ocupació**, es decideix incorporar a l'**Estatut dels Treballadors** una definició de la cessió il.legal de treballadors, que incorpori a la llei la jurisprudència sobre aquesta matèria. Per a això s'afegeix a l'**Art. 43** del citat Estatut un nou apartat:

2. *"En tot cas, s'entén que s'incorre en la cessió il.legal de treballadors contemplada en el present article quan es produeixi alguna de les següents circumstàncies: que l'objecte dels contractes de serveis entre les empreses es limiti a una mera posada a disposició dels treballadors de l'empresa cedent a l'empresa cessionària, o que l'empresa cedent manqui d'una activitat o d'una organització pròpia i estable, o no compti amb els mitjans necessaris per al desenvolupament de la seva activitat, o no exerceixi les funcions inherents a la seva condició d'empresari"*

Esperem que aquestes mesures ajudin a pal·liar el creixement d'alguna cosa que, desgraciadament des de fa algun temps, a passat de ser un concepte, a ser una realitat diària per a molts treballadors.

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

D'INTERÈS als MITJANS

Rànquing sectorial de les 2.500 empreses espanyoles amb majors ingressos

En un "rànquing sectorial de les 2.500 empreses espanyoles amb majors ingressos" publicat per "La Gaceta de los Negocios" amb referència a la facturació de l'any 2.004, figuren entre les 1.000 primeres del nostre sector les següents:

- 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

L'estudi inclou en els deu primers llocs del rànquing 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

[Tornar a portada](#)



conectamos



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

CCOO.ES
COMFIA.NET
AFILIAT

Número 7 - octubre 2006

www.comfia.cat

[Tornar a portada](#)

D'INTERÈS als MITJANS

El Fogasa haurà de pagar el total de la indemnització acordada per una empresa

08 setembre 2006

El Fons de Garantia Salarial (Fogasa) haurà de pagar la totalitat d'una indemnització per acomiadament tant si està reconeguda en una sentència com si va ser pactada entre el treballador i una empresa, segons va sentenciar ahir el Tribunal de Justícia de la Unió Europea (UE).

Els jutges de la UE es van pronunciar així sobre una consulta prejudicial del Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó en relació amb la demanda d'un ciutadà, que va denunciar al Fogasa després de denegar-li el pagament d'un 60% de la indemnització que va pactar en acord de conciliació amb l'empresa de la qual va ser acomiadat.

Després del pacte, la firma es va declarar insolvent i no va pagar la indemnització, per la qual cosa el Fogasa es va fer càrrec del 40%, però va rebutjar abonar la resta. En la seva negativa, el fons va al·legar «que la remuneració havia estat reconeguda en acte de conciliació i no en sentència o resolució administrativa».

El tribunal recorda que el principi d'igualtat exigeix que quan el Fogasa es faci càrrec del pagament d'indemnitzacions, doni el mateix tracte a les sentències i als acords.

EFE

[Tornar a portada](#)

[contactar](#)



[Tornar a portada](#)

D'INTERÈS als MITJANS

Acord entre Adecco i Soluziona per fomentar la integració laboral i social de persones discapacitades

L'acord contempla el llançament del 'Pla Família' per recolzar als familiars amb discapacitat dels treballadors de Soluziona.

El president de la Fundació Adecco per a la Integració Laboral, Emilio Zurutuza, i el conseller delegat de la consultora Soluziona, Santiago Roura, han signat un acord per fomentar la integració laboral i social de persones amb discapacitat.

En virtut d'aquest acord, les dues entitats investigaran aplicacions tecnològiques accessibles. Segons Zurutuza, "és un fet important que una empresa com Soluziona es preocupi per la integració laboral de persones amb discapacitat".

En paraules de Santiago Roura, "Soluziona centra la seva acció en matèria de Responsabilitat Social Corporativa en el que millor sap fer: transferir el nostre coneixement. D'aquí la nostra aposta per posicionar-nos en temes d'accessibilitat tecnològica relacionats amb la discapacitat", va afirmar.

Pla família i desenvolupament de l'esport

En virtut d'aquest acord, Soluziona i Adecco col·laboraran amb les universitats de les ciutats en les quals la multinacional espanyola de tecnologia posseeix un centre de desenvolupament de software, com Madrid, Lleida i Ciudad Real.

També està prevista la posada en marxa d'una aula informàtica per a discapacitats en la Fundació Juan XXIII, així com el 'Pla Família', destinat a ajudar als familiars discapacitats dels empleats de la consultora perquè arribin al suficient grau d'autonomia personal.

A més, la firma inclou l'organització del programa de voluntariat 'Special Olympics' i el desenvolupament d'activitats d'oci i esport --com l'esquí alpí adaptat o la equinoteràpia-- que facilitin la integració d'aquest col·lectiu.

La Fundació Adecco va néixer el 1999 i en l'actualitat està portant a terme programes d'integració laboral per a aturats majors de 45 anys, persones amb algun tipus de discapacitat, dones amb càrregues familiars o víctimes de violència domèstica i ex esportistes d'alt rendiment.

Per la seva banda, la multinacional espanyola de serveis tecnològics Soluziona és present en 28 països. L'any passat va tenir uns ingressos de 538 milions d'euros i compta amb una plantilla de més de 5.000 professionals.

Europa Press

[Tornar a portada](#)



EDITORIAL

Reforma laboral

Des de la primavera de 2005, el Govern, CEOE, CEPYME, CCOO i UGT hem vingut desenvolupant un procés de diàleg i negociació sobre el mercat de treball que ha culminat, el passat 9 de Maig, amb la firma del «Acord per a la millora del creixement i de l'ocupació», i que va entrar en vigor l'1 de Juliol.

Aquest acord es part d'una bateria de reformes, de calat, que l'executiu, els empresaris i les centrals sindicals hem vingut negociant en els darrers mesos i que es concreten en l'Avantprojecte de Llei Orgànica d'Igualtat entre Dones i Homes (Llei d'Igualtat), l'Avantprojecte de Llei de Promoció d'Autonomia Personal i Atenció a les Persones Dependents (Llei de Dependència) i l'Acord sobre la reforma del sistema públic de pensions firmat el passat mes de Maig.

L'objectiu fonamental de les mesures adoptades en aquesta Reforma laboral és **tallar l'elevada taxa de temporalitat** (la més alta de la Unió Europea, i per sobre del doble de la mitjana d'aquesta) que suporta el nostre mercat de treball. Altres mesures d'aquesta reforma van encaminades a superar un altre tipus de problemes: **la reduïda taxa d'ocupació i activitat de les dones** espanyoles, el que **la taxa d'atur encara superi lleugerament a la mitjana de la Unió Europea**, sent especialment elevada en el cas dels joves, les dones i les persones amb discapacitat i la persistència de **segmentacions entre contractes temporals i indefinits**.

Aquestes mesures poden ser agrupades en tres grans capítols:

1. Impulsar i recolzar l'ocupació, la contractació indefinida i la conversió d'ocupació temporal en fixa, bonificant i estimulant els nous contractes indefinits i reduint les cotitzacions empresarials al Fons de Garantia Salarial i per altra banda, centrades en aquestes darreres en l'ocupació estable.
 - o **Conversió a foment contractació indefinida**

Es reconeixerà la possibilitat de transformació en contractes per al foment de la contractació indefinida dels contractes temporals celebrats fins el 31 de desembre de 2007.
 - o **Bonificació contractació indefinida**

Els col·lectius de treballadors aturats, la contractació indefinida dels quals serà objecte de bonificació, són els següents:

 - Dones.
 - Joves amb edats compreses entre setze i trenta anys, ambdues inclusivament.
 - Majors de quaranta-cinc anys.
 - Demandants d'ocupació inscrits ininterrompudament en l'oficina d'ocupació durant, al menys, sis mesos.
 - Persones amb discapacitat.
 - Treballadors en situació d'exclusió social.
 - Victimes de violència de gènere.
 - o **Bonificació conversions a indefinits**

Amb caràcter excepcional, dins d'un Pla extraordinari per a la conversió d'ocupació temporal en fixa, es bonificarà la conversió en indefinits dels contractes temporals, subscrits amb anterioritat a l'un de juny de 2006, sempre que la transformació s'efectuï amb anterioritat a l'un de gener de 2007.
2. Limitar la utilització successiva de contractes temporals, així com introduir major transparència en la subcontractació d'obres i serveis entre empreses quan comparteixen un mateix centre de treball. Es contempla també el reforç dels recursos humans i materials de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, articulant la participació dels interlocutors socials en la definició dels seus objectius i programes.
 - o **Encadenament contractes**

Els treballadors que en un període de 30 mesos haguessin estat contractats durant un termini superior a 24 mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, mitjançant dos o més contractes temporals, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, adquiriran la condició de treballadors fixos.
 - o **Subcontractació**
 - Quan les empreses principal, contractista o subcontractista comparteixin de manera continuada un mateix centre de treball, la primera haurà de disposar d'un llibre registre en el qual es reflecteixi la informació anterior respecte de totes les empreses citades. L'esmentat llibre estarà a disposició dels representants legals dels treballadors.
 - Els treballadors de les empreses contractistes i subcontractistes, quan no tinguin representació legal, tindran dret a formular als representants dels treballadors de l'empresa principal qüestions relatives a les condicions d'execució de l'activitat laboral, mentre comparteixin centre de treball i manquin de representació.
 - Els representants legals dels treballadors de l'empresa principal i de les empreses contractistes i subcontractistes, quan comparteixin de manera continuada centre de treball, podran reunir-se a efectes de coordinació entre ells i en relació amb les condicions d'execució de l'activitat laboral en els termes previstos a l'article 81 de l'ET.
 - En les empreses o centres de treball, sempre que les seves característiques ho permetin, es posarà a disposició dels delegats de personal o del comitè d'empresa un local adequat en el que puguin desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb els treballadors, així com un o diversos taulers d'anuncis. La representació legal dels treballadors de les empreses contractistes i subcontractistes que comparteixin de manera continuada centre de treball podran fer ús dels esmentats locals en els termes que acordin amb l'empresa. Les possibles discrepàncies es resoldran per l'autoritat laboral, previ informe de la Inspecció de Treball.
 - o **Cessió il·legal**

S'entén que s'incorre en la cessió il·legal de treballadors quan es produeixi alguna de les següents circumstàncies: que l'objecte dels contractes de serveis entre les empreses es limiti a una mera posada a disposició dels treballadors de l'empresa cedent a l'empresa cessionària, o que l'empresa cedent manqui d'una activitat o d'una organització pròpia i estable, o no compti amb els mitjans necessaris per al desenvolupament de la seva activitat, o no exerceixi les funcions inherents a la seva condició d'empresari.
 - o **Inspecció treball**
 - L'increment de la plantilla de funcionaris del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social.
 - Millora de la dotació informàtica i, on calgui, habilitació de noves dependències per a les Inspeccions Provincials.
 - Les Organitzacions sindicals i empresarials més representatives seran consultades i podran formular propostes sobre els objectius i programes del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social, a través d'òrgans de representació de caràcter consultiu de composició tripartida i paritària.
 - Les actuacions de la Inspecció es desenvoluparan, prioritàriament, a través d'actuacions i campanyes planificades i programades. Les mateixes tindran també un caràcter informatiu i de promoció i divulgació de la normativa laboral i no sol un contingut estrictament sancionador.
3. Potenciar l'eficiència de les polítiques actives d'ocupació i la capacitat d'actuació del Sistema Nacional d'Ocupació, i, per una altra, millorar la protecció dels treballadors davant la falta d'ocupació, tant en matèria de protecció per atur com en les prestacions del Fons de Garantia Salarial.
 - o **Prestació d'atur**
 - S'estendrà el subsidi d'atur de 6 mesos als més grans de 45 anys sense responsabilitats familiars per haver esgotat una prestació contributiva inferior a 12 mesos.
 - Igualment, es trobaran en situació legal d'atur els treballadors fixos discontinus, inclosos els que realitzin treballs fixos i diaris que es repeteixin en certes dates, en els períodes d'inactivitat productiva.
 - o **FOGASA**
 - S'ampliarà la quantia màxima del salari a abonar pel FOGASA del doble del salari mínim interprofessional diari al triple de l'esmentat salari mínim.
 - S'eleva el nombre de dies màxims de salari pendent de pagament a abonar pel FOGASA de 120 a 150 dies.
 - S'inclourà en l'abonament del FOGASA la part proporcional de les pagues extraordinàries.
 - El salari diari, base de càlcul de la indemnització, s'ampliarà del doble del salari mínim interprofessional al triple del salari mínim.
 - El import de la indemnització, es calcularà sobre la base de 30 dies per any de servei, enfront dels 25 dies actualment aplicables, respectant el límit màxim d'una anualitat.
 - S'inclouran entre les indemnitzacions protegides pel FOGASA les degudes per extinció per les causes objectives previstes en els articles 52 a), b) i e) de l'Estatut dels Treballadors.
 - o **INEM**
 - Pla Global de Modernització dels Serveis Públics d'Ocupació, tant Estatal com Autònomic, que comptarà amb una adequada dotació pressupostària que es reflectirà a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a 2007.
 - El Govern assegurarà el compliment de l'objectiu que, en un termini no superior a 6 mesos des de la seva inscripció en l'Oficina d'Ocupació, els demandants d'ocupació rebuin una oferta d'orientació, formació professional o inserció laboral.

Des de CC.OO. hem elaborat un pla per desenvolupar les mesures abans citades amb la major celeritat i efectivitat possibles. Aquest pla passarà per:

- Informar àmpliament sobre el contingut d'aquest acord.
- Promoure la conversió de contractes temporals en indefinits.
- Impulsar la contractació Indefinida.
- Actuar contra el frau i els abusos de la contractació temporal.
- Actuar contra la Cessió Il·legal de Treballadors.
- Coordinar l'Acció Sindical davant la descentralització Productiva.

Podem [consultar el contingut complet de l'acord](#)

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

RECOMANEM

Reptes sindicals per avançar en la millora del dret a la formació professional

Els compromisos assumits en el Programa d'Acció del 8è Congrés Confederal i en la Declaració per al Diàleg Social de Juliol del 2004, han orientat els objectius de CC.OO. en la negociació que va concloure amb la firma, el febrer d'aquest any, de l'Acord Tripartit de Formació Professional per a Ocupació.

CCOO valora, així mateix, que l'Acord havia de ser coherent amb els objectius i instruments previstos a la Llei 5/02 de les Qualificacions i la Formació Professional, que pretén la millora del conjunt de la formació professional. Entre els esmentats instruments s'han regulat ja el Catàleg Nacional de Qualificacions i els Centres Integrats de Formació Professional, i es troben en fase d'elaboració els decrets corresponents a l'ordenació de la formació (títols i certificats de professionalitat).

Entre els compromisos subscrits a l'Acord de Formació destaquem:

- La integració de la formació ocupacional i de la formació contínua, amb la finalitat de superar la rigidesa normativa i la separació artificial de la formació - es dirigeixi a persones ocupades o desocupades-, separació que dificulta la participació. L'esmentada integració deu expressar-se en la regulació, mitjançant una norma estatal, d'un únic subsistema de Formació per a l'Ocupació.
- L'articulació entre la responsabilitat de les diferents administracions i la inserció de la formació en la negociació col·lectiva sectorial, que es tradueix en la participació tripartida i paritària en el subsistema de Formació per a l'Ocupació de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i l'administració, tant a nivell estatal com autonòmic.

Es tracta que les perspectives sectorial i territorial conflueixin per incidir en una eficaç adaptació de la formació a les diferents necessitats, millorant la resposta a les especificitats territorials, i vinculant aquestes a les tendències de caràcter sectorial.

- L'existència d'una oferta de formació modular referida al Catàleg Nacional de Qualificacions, impartida en centres públics i homologats (Centres Integrats especialment) i acreditada per les administracions competents, incentivarà la participació i permetrà acabar amb un altre dels grans dèficit de l'actual formació, com és la falta de reconeixement formal.
- Es consolida i millora el dret personal a la formació dels treballadors a través de diferents fórmules. Amb caràcter general l'oferta sectorial no es restringeix als treballadors i treballadores enquadrats en el sector, facilitant l'accés a qualificacions d'altres sectors, el que contribueix a l'ocupabilitat i posa a disposició del conjunt de persones actives alternatives per enfrontar situacions d'incertesa o precarietat laboral. D'altra banda, es consolida el Permís Individual de Formació i s'amplien les possibilitats de sol·licitud, al incloure sota la seva cobertura la formació modular, observar l'assignació de fons específics per a aquests permisos, entendre la participació en formació no exclusivament com assistència, així com requerir a l'empresa basar la negativa a la seva concessió en causes objectives.
- Es consoliden també els drets de la Representació Legal dels Treballadors, tant en la formació de demanda (dissenyada per les empreses), com en els Permisos Individuals de Formació.
- Quant a la millora de la inversió, el Govern assumeix la necessitat, a partir de 2007, d'una major aportació de recursos econòmics que complementin la quota de Formació Professional.

En aquest context, els reptes i possibilitats del treball sindical en el curt i mitjà termini, han de veure amb l'objectiu prioritari de millorar l'accés a una formació professional de qualitat, que compti amb el reconeixement de les administracions competents i que tingui efectes en l'àmbit laboral.

L'articulació dels instruments definits en les diferents normes que afecten a la formació professional, ha de seguir orientant l'estratègia per reforçar el dret personal a la formació. La pròpia integració dels dos subsistemes que propicia l'Acord de Formació per a l'Ocupació, l'oferta modular vinculada al Catàleg de Qualificacions que han de promoure les administracions educativa i laboral en els Centres Integrats, la possibilitat d'accedir a formació de qualsevol sector, el Permís Individual de Formació (PIF), són totes elles iniciatives per facilitar l'exercici del dret a la formació.

No obstant això, un dels principals problemes és la falta del reconeixement del dret a la formació durant el temps de treball, el que necessita suports legals, però sobretot d'un esforç sindical sostingut en la negociació col·lectiva.

Reptes sindicals

Des de la Confederació Sindical de CC.OO., continuarem el treball de desenvolupament de la Llei 5/02 i articulació de les diferents normatives, competència de diferents administracions, observant que l'adaptació i ordenació de la formació professional respongui als objectius sindicals (respecte a les qualificacions definides en el Catàleg Nacional, modularització, etc.), exigint que els Centres de Referència Nacional liderin les propostes sectorials en matèria de formació, exigint així mateix que la norma que desenvolupi l'Acord de Formació per a l'Ocupació respecti els compromisos assumits, difonent entre les organitzacions els drets reconeguts i els instruments que faciliten el seu exercici.

Les organitzacions sectorials per la seva part tenen un important repte en l'àmbit de la negociació col·lectiva sectorial i d'empresa. Com en acords anteriors, l'acord arribat el febrer ve precedit d'un Acord Bipartit (IV Acord Nacional de Formació). Aquest context enforteix la capacitat de negociació sectorial sobre plans de formació que, en tot o en part, es vinculin a mòduls del Catàleg, amb la finalitat d'avançar en l'acreditació. El treball sectorial és imprescindible en la difusió i implantació dels drets reconeguts als treballadors i treballadores en la empresa, i als seus representants legals (RLT). Cal avançar en la vinculació de l'oferta a les necessitats del teixit productiu i a les estratègies de desenvolupament.

Quant a les organitzacions territorials, tenen un important paper en el desenvolupament dels instruments de la Llei Qualificacions en l'àmbit autonòmic, especialment en el relatiu a la xarxa de Centres Integrats i la seva oferta formativa. Una vegada publicats els decrets d'ordenació de la FP, el repte es troba en la inversió en Centres de FP, l'ampliació de plantilles i formació del professorat, en definitiva amb la diversificació i increment de l'oferta d'accions de formació que comptin amb acreditació, únic camí per fer efectiu el dret a la formació permanent.

La nostra participació en diferents òrgans amb competència en formació professional, així com la nostra presència en les empreses deu permetre'ns seguir avançant en la millora del dret a la formació professional, per al que potser calgui invertir l'ordre de prioritats, enfortint el treball sindical i reduint la preocupació per la responsabilitat derivada de l'execució de la formació.

Gregorio Marchán
Secretari confederal de Formació per a l'ocupació

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

RECOMANEM

Quota de reserva del 2% i mesures alternatives

La LISMI (Llei de Integració Social dels Minusvàlids) estableix en el seu article 38 que les empreses públiques i privades que utilitzin un número de treballadors fix que excedeixi de cinquanta, estan obligades a utilitzar un nombre de treballadors minusvàlids no inferior al 2% de la plantilla, encara que les esmentades companyies poden quedar exemptes de contractar a minusvàlids per diverses raons, entre elles que els serveis públics d'ocupació no puguin atendre les necessitats de l'empresa, o si les companyies acrediten problemes organitzatius, productius tècnics o econòmics, o amb les mesures alternatives que la pròpia llei estableix.

Les anomenades mesures alternatives neixen com una opció a l'obligatorietat de reserva de lloc de treball descrita en el paràgraf anterior. Les empreses públiques o privades que vinguin obligades a contractar treballadors discapacitats poden quedar exemptes de l'esmentada obligació si apliquen alguna d'aquestes mesures substitutives. El Reial decret 27/2000 de 14 de gener, en el seu article 2, estableix aquestes mesures:

1. Realització d'un contracte mercantil o civil amb un Centre Especial d'Ocupació o amb un treballador autònom discapacitat, per al subministrament de matèries primeres, maquinària, béns d'equip, o de qualsevol altre tipus de béns necessaris per al normal desenvolupament de l'activitat de l'empresa que opta per aquesta mesura.
2. Realització d'un contracte mercantil o civil amb un Centre Especial d'Ocupació, o amb un treballador autònom discapacitat, per a la prestació de serveis aliens i accessoris a l'activitat normal de l'empresa.
3. Realització de donacions i d'accions de patrocini sempre de caràcter monetari, per al desenvolupament d'activitats d'inserció laboral i de creació de llocs de treball de persones amb discapacitat, quan l'entitat beneficiària de les esmentades accions de col·laboració sigui una fundació o una associació d'utilitat pública l'objecte social de la qual sigui, entre d'altres, la formació professional, la inserció laboral o la creació de llocs de treball a favor dels minusvàlids que permeti la creació de lloc de treball per als mateixos i, finalment, la seva integració al mercat de treball.

Des d'aquesta publicació animem a les nostres empreses que compleixin amb aquest requisit de la llei, contractant almenys, el percentatge legal establert, per contribuir al dret de tota persona a la integració laboral.

[Tornar a portada](#)



conectamos



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

- CCOO.ES
- COMFIA.NET
- AFILIAT

Número 7 - octubre 2006

www.comfia.cat

[Tornar a portada](#)

les nostres NOTÍCIES

Concentracions delegats de CCOO en EDS

Davant l'última onada d'acomiadaments que suporta la plantilla d'EDS, els delegats de CCOO en EDS es van concentrar simultàniament el dia 4 d'Octubre a les portes dels centres de Madrid, Saragossa i Barcelona, per protestar contra aquesta mesura. Al mateix temps, van informar a la plantilla que el que pretén l'empresa no és una reducció de personal sinó abaratir/precaritzar el cost laboral, atemptant contra "el clima" de "pau social" que empresa i representants dels treballadors van signar el mes de desembre passat.



[Tornar a portada](#)

[contactar](#)



[Tornar a portada](#)

les nostres NOTÍCIES

Al centre de treball del client, jornada intensiva d'estiu per a tots

Gràcies a l'acció conjunta de les seccions sindicals del nostre sector i del banc, el Banco Popular va permetre als treballadors subcontractats escollir voluntàriament la renúncia gratificada a la jornada intensiva.

A principis de Juny, Delegats Sindicals de COMFIA-CC.OO. vam tenir coneixement, a través de treballadors del sector, de la pretensió de la Direcció del Banco Popular Español del centre de treball de la C/ Luca de Tena d'imposar unilateralment un horari absolutament irregular. L'esmentat horari, que afectava tant als propis treballadors del banc com el personal de les empreses subcontractades que presten els seus serveis en l'esmentat centre de treball, impedia la realització de la jornada d'estiu.

Els treballadors del Banco Popular que no realitzen la jornada d'estiu ho fan sota dos premisses: la voluntarietat en la seva execució i una gratificació pels serveis extra realitzats.

Des de COMFIA-CC.OO. entenem que aquestes mateixes premisses han de ser aplicades a l'ampli col·lectiu de treballadors externs atès que:

El XIV Conveni Col·lectiu d'Empreses Consultores, d'aplicació a les empreses subcontractades, és taxatiu en el referent a la jornada. Literalment, el seu article 21.6 diu el següent:

"Tot treballador desplaçat a un altre empresa per raó de servei, s'atindrà a l'horari del centre de treball de destí, si bé quant al còmput de les hores treballades mensualment, es respectaran les existents a la seva empresa d'origen."

És evident que si l'horari oficial del centre de treball i el conveni de Banca contemplen la jornada intensiva, tots els treballadors, inclosos els de les empreses de servei tenen el dret de gaudir l'esmentada jornada.

Però una notificació, als treballadors de les empreses de serveis ubicats allà, indicava que "havia sortit ja" el "nou" horari en Banco Popular. Nou horari inventat, ja que els únics horaris reconeguts són els recollits en el Conveni de Banca, en els seus articles 25.2 i 25.3. i que no s'assemblen en res al qual es pretén imposar. I per cert, tots dos recullen la jornada intensiva.

En conseqüència, COMFIA-CC.OO. va convocar varies reunions ràpidament amb les Seccions Sindicals de totes les empreses afectades, així com a la del Banco Popular, aprovant-se en elles la realització d'una sèrie d'accions conjuntes encaminades a solucionar el problema. Enfocades a intentar solucionar el problema per mitjà del diàleg entre la secció sindical del Banco Popular i la direcció d'aquest, i si això no fos suficient, des del repartiment de comunicats als treballadors afectats al mateix centre de treball fins al lliurament de cartes a les direccions de les empreses afectades, al propi Banco Popular o denúncies en els a les autoritats competents.

En un primer moment les converses mantingudes entre el Secretari General de la Secció Sindical del Banco Popular va aconseguir que als treballadors d'algunes de les empreses de serveis se'ls respectessin les condicions de l'any anterior en el relatiu a la jornada d'estiu. No va ser a tots els treballadors com ens intentava fer creure el Banco Popular, ja que companys afectats seguien trucant-nos dia rere dia indicant que la seva situació no canviava.

En vista que no tots els treballadors afectats podien tornar a les condicions d'anys anteriors malgrat els esforços realitzats, ja que havia empreses de serveis que seguien sense permetre als seus empleats realitzar la jornada estival, vam haver de prendre la decisió, o bé de començar amb mesures d'acció com el repartiment de comunicats o intentar elevar el nivell d'interlocució amb el Banco Popular involucrant directament a la Federació Estatal de COMFIA-CCOO.

Maria Jesús Paredes, com Secretària General Estatal de COMFIA-CCOO, va convocar a una reunió a la direcció del banc i a la direcció d'una empresa afectada encara per aquesta situació irregular. En aquesta reunió es va deixar ben clara la postura de COMFIA-CCOO respecte a les empreses de serveis i les empreses clients (en aquest cas el Banco Popular), assenyalant que no poden existir treballadors de primera i de segona i que defensem els mateixos drets i condicions laborals per a tots i cadascun dels treballadors com en aquest cas concret del Banco Popular.

Gràcies a aquesta reunió, el Banco Popular es va fer arribar una nota a tots els treballadors de totes les empreses externes on s'explica que la renúncia a la jornada d'estiu és voluntària i que es gratificaria per ella.

La Direcció del Popular ens va fer saber que vol de negociar amb nosaltres un horari per a l'any 2007 per a totes les empreses que prestin servei en el seu centre del carrer Luca de Tena. Estem disposats a asseure'ns en aquesta mesa i parlar el que calgui mantenint les premisses comentades anteriorment.

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

les nostres NOTÍCIES

La secció de CCOO firma un pacte per a la fusió de T-Systems

S'eliminen els increments salarials arbitraris i es defineix un salari mínim per categoria superior a les taules de Conveni.

El procés negociador iniciat al març de 2005 finalitza al juny de 2006 i després de quinze mesos de negociacions s'aconsegueix iniciar un procés d'homologació de condicions entre els diferents col·lectius de la plantilla.

Es pacta, en resum, el següent:

S'estableix un salari mínim per categoria professional superior al del conveni sectorial, que tindrà, de manera obligada, l'increment que anualment es pacti en el conveni i aquest increment es farà efectiu de manera real sense que pugui ser absorbit de cap complement.

Tot increment salarial que superi el negociat per conveni se situarà en el complement personal o voluntari, creant-se aquest concepte en nòmina de no tenir-lo anteriorment.

En els canvis de categoria, l'actualització de taules de conveni haurà de ser real i efectiva, no podent per tant absorbir-se de cap complement per a ningú de la plantilla de T-Systems ITC Services España SAU.

S'acorda que en situacions especials l'empresa pugui contractar personal escalant-se la percepció del salari mínim als dos anys d'antiguitat, aplicant-hi al complir el primer any d'antiguitat, el 50% del salari mínim pactat per a la seva categoria.

La jornada es redueix en trenta hores en un període de tres anys, passant a ser de 1760 hores en l'exercici de 2008. Els horaris no pateixen modificació per efecte d'aquest pacte i aquells que tinguin jornades més beneficioses, seguiran gaudint d'elles.

Es regula que l'excés d'hores que realitzem es compensi amb dies addicionals de vacances i gaudir de tres tardes de vigília de festius.

Es pacta que tota la plantilla té dret a gaudir de vint minuts de descans imputats com temps efectiu de treball, és a dir, independentment de l'horari que vinguem realitzant, disposarem d'aquest temps sense que hagi de ser recuperat.

Quant a dietes i fins que el conveni hagi estat signat, l'empresa assumeix la totalitat de les despeses per viatge, hotel i esmorzar i aplica una dieta de 13,01 € per menjar i 13,01 € per sopar. Aquestes quantitats patiran un increment d'un 5% per a l'any 2006, quedant pendents del que es pacti en el conveni que es negocia.

Obrim la possibilitat, per a les persones que es vegin obligades a menjar fora de casa, de sol·licitar a l'empresa que se li adjudiquin tiquets restaurant descomptats del seu salari.

Finalment, s'acorda que el preu per quilòmetre passa a ser de 0,23 € quan s'aporta el vehicle particular.

La gran virtut d'aquest pacte és, al nostre entendre, que eliminem la possibilitat de "l'increment 0" per sempre en T-Systems, anul·lant la clàusula d'absorció del conveni sectorial al temps que es redueix la jornada laboral anual per al col·lectiu de nova incorporació.

[Tornar a portada](#)



conectamos



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

CCOO.ES
COMFIA.NET
AFILIAT

Número 7 - octubre 2006

www.comfia.cat

[Tornar a portada](#)

les nostres **NOTÍCIES**

Atos Origin firma un acord sobre pujades salarials

Després de diversos mesos de conflictivitat primer i negociacions després, les Seccions Sindicals Estatals de CC.OO. i U.G.T. en Atos Origin han signat un acord amb la Direcció de RR.HH. sobre Pujades Salarials Mínimes garantides per a la plantilla d'Atos Origin Sae.

La firma de l'Acord suposa un avanç històric en les relacions laborals dins de l'empresa. Fins avui les pujades salarials sempre han estat distribuïdes unilateral i, sovint, capritxosament pels caps de l'empresa. És a dir, pujaven el sou a qui volien, el que volien i quan volien. Resultat: multitud de pujades ZERO, o pujades molt pròximes al ZERO. Aquesta injustícia ha acabat. Com podeu llegir a [l'acord](#) contempla **Pujades Salarials Mínimes garantides** basades en trams salarials i en l'avaluació del desenvolupament, **afavorint als treballadors amb salaris més baixos.**

[Tornar a portada](#)

contactar



conectamos

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



CCOO.ES
COMFIA.NET
AFILIAT

Número 7 - octubre 2006

www.comfia.cat

[Tornar a portada](#)

les nostres **NOTÍCIES**

Signat un acord en matèria de Conciliació de la vida familiar i laboral en RSI SC (Rural Servicios Informáticos)

Conscients de la importància que la conciliació de la vida familiar i laboral suposa per a la plantilla i l'impacte positiu que les mesures que en aquest sentit s'implantin pot suposar per millorar la qualitat de vida de treballadores i treballadors s'ha signat un [acord](#) de conciliació de la vida familiar i laboral que entre d'altres coses recull que es puguin acumular-se les hores de lactància en un permís de 15 dies laborables a continuació de la baixa.

[Tornar a portada](#)

[contactar](#)