

que viene **EL BOLETIN**



No. 11

Boletín de la Sección Sindical Estatal de CC.OO-Comfia para IT Deusto

Número 11 – Agosto 2008

Elecciones al Comité de Empresa en IT Deusto en Madrid

La negociación del convenio sectorial

Empleabilidad

Riesgos psicosociales: prevenirlos es posible

Verano, vacaciones y mucha playa

Elecciones al Comité de Empresa en IT Deusto en Madrid

Damos nuestra enhorabuena a los compañer@s de Madrid, que celebraron su proceso electoral el 30 de julio, en IT Deusto Madrid. Las elecciones que se han celebrado con total normalidad con el siguiente resultado:

CC.OO: 14 delegados

UGT: 9 delegados

Con este resultado CC.OO pasa a ser la fuerza mayoritaria a nivel estatal en todos nuestros comités de empresa, excepto Valladolid con candidatura única de UGT.

Lógicamente, nos produce una gran satisfacción trasladaros esta noticia, que percibimos como el fruto del gran esfuerzo que hemos venido realizando durante estos últimos cuatro años.



Tras el respaldo definitivo que han aportado los trabajadores y trabajadoras de Madrid, la Sección Sindical Estatal de CC.OO de IT Deusto, nos comprometemos, aún más con vosotros y os aseguramos que vamos a seguir trabajando y esforzándonos para llegar a mejorar las condiciones laborales en nuestra empresa; sin olvidarnos, de las necesidades de toda la plantilla tanto en las oficinas como en clientes de IT Deusto.

Estamos muy motivados, y queremos mostraros que merecemos vuestra confianza, haciendo una labor para el beneficio de todos y todas.



LA PATRONAL AEC ROMPE LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO SECTORIAL

El pasado jueves día 24 mantuvimos una nueva reunión con la AEC, Asociación Española de Empresas de Consultoría, pero no con la comisión de negociación, sino con la Junta Directiva que supuestamente representa a la patronal.

En dicha reunión nos manifestaron su intención de comenzar de cero la negociación del convenio, apelando a peregrinas razones. Evidentemente NO quieren regulación, pero no del convenio que consensuamos con su comisión de negociación, es que **NO quieren ningún convenio** para proseguir sacando tajada de la actual situación.

Los responsables de CC.OO. y UGT no podemos entender, y mucho menos compartir, la **impresentable actitud** de la patronal, cuando siendo de un sector que hasta el momento no ha sufrido los efectos de la crisis y soportando un Convenio Colectivo obsoleto que no responde a la realidad laboral que viven. Las empresas NO quieren el nuevo Convenio Colectivo. Han provocado el enfrentamiento, la lucha está servida y vamos a por todas.

Tras la decepción inicial, los sindicatos hemos decidido pasar a la acción, de forma contundente, contra las empresas que han frustrado el acuerdo para la firma del nuevo Convenio Colectivo, cuyos nombres son suficientemente conocidos: **Altran, Everis, IBM, INDRA, Pricewaterhouse**, ... De no producirse la llamada de la AEC para comunicar que **SÍ** aprueban el preacuerdo, UGT y CC.OO. pondremos en práctica las **medidas de presión** que los trabajadores decidan para afrontar el desplante patronal, la actitud de unas pocas empresas, han creado desconfianza y falta de perspectivas en un sector puntero de la economía española.

Esto es lo que hoy pretenden **robarnos** después de 18 meses de negociación:

JORNADA LABORAL

- Jornada Máxima Anual 1.800 horas
- Vacaciones 23 días laborables
- Jornada Intensiva 1 mes (Agosto). 35 horas semanales con horario continuado

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- **7 Áreas de Actividad** (Familias) definiendo las actividades recogidas en cada una de ellas.
- **40 Categorías**, la mayor parte nuevas, con funciones mejor definidas.

PROMOCION PROFESIONAL

- Definición de **Carreras automáticas** en cada Familia en función de la experiencia.

TABLAS SALARIALES

- Salarios mínimos más cercanos a los salarios del mercado.
- Promoción Salarial asociada a la actualización de Tablas Salariales y a la Promoción automática.
- Nuevo **Complemento de Permanencia de 1.375€** una vez finalizada la Promoción Automática.
 - Liquidación de los Trienios actuales en un nuevo Concepto Personal que formará parte del Salario Mínimo Garantizado.

Juntos revertiremos la situación, es el camino, es la única alternativa y lo vamos a lograr.

Empleabilidad

¿Qué es empleabilidad?

Oímos hablar de este término muchas veces pero, ¿sabemos lo qué significa?

Podemos llamar empleabilidad:

- Al potencial que tiene determinado individuo (perfil profesional) en ser solicitado y deseado por la empresa.
- A la capacidad de determinado individuo de obtener la máxima rentabilidad de su perfil.

En todo caso, es el individuo el primer interesado en su empleabilidad, y para trabajar sobre ella ha de cuidar tres cosas: conocerse, formarse y venderse. Cualquiera de estos tres factores sin los otros dos implica una empleabilidad coja, defectuosa de partida. El beneficio que esta persona saca de cuidar su empleabilidad es mantener sus opciones en un mercado laboral altamente competitivo y mejorar su ajuste profesional y sus opciones de promoción y desarrollo dentro de su empresa. El trabajador no se puede quedar parado en ningún momento porque el mercado se mueve y él se tiene que mover con él.

Pero la empresa también se beneficia, por supuesto, tanto en su productividad como en su gestión.

¿Por qué en su productividad?

Mejorar la empleabilidad de los trabajadores hace que tengan más oportunidades y capacidad para marcharse, pero también significa que la empresa podrá encontrar gente con mayor capacidad de adaptación, capacidad operativa y mayor potencialidad.

Puntualmente la productividad en determinada área puede resentirse a corto plazo, dependiendo de la complejidad de la tarea, de los recursos, etc. (el periodo de adaptación, coger carrerilla...) pero nos quedaríamos en la anécdota si consideráramos esto como un perjuicio para la empresa.

¿Por qué en su gestión?

Cuando se tiende a una gestión cada vez más atomizada, cuando se fomenta tomar las decisiones a pie de obra como quien dice, la empleabilidad también va a facilitar el incorporar gente más preparada para ello, para realizar con eficacia y asumir mayor responsabilidad sobre diferentes funciones de gestión.

La empresa también ha de trabajar esa empleabilidad, no sólo con la formación (que se considera como el protagonista de la empleabilidad) sino también:

- Fomentando estilos de trabajo participativos, la autonomía, la creatividad, la iniciativa, etc.
- Motivando al trabajador, ¿cómo?, bueno, desde recompensas informales hasta supervisiones racionales, enriquecimiento de tareas, delegación progresiva, etc.
- Facilitando las relaciones internas, el trabajo en equipo.

El compromiso sobre la empleabilidad es, pues, común a la empresa y el trabajador, pero también el beneficio. El buen trabajador no es ya tanto el trabajador fiel como el trabajador flexible que es y se sabe responsable de su carrera, conocedor de sus capacidades, con capacidad de riesgo y dependiente cada vez menos de factores externos y más de su empleabilidad.



Riesgos psicosociales: prevenirlos es posible (¡seguro que te interesa!)

Los medios de comunicación nos han acostumbrado a escuchar conceptos como estrés laboral, mobbing (o acoso moral), y burnout (o síndrome de estar quemado).

Nosotros queremos dar un paso más allá, y hablar de los factores que dan lugar a todos estos fenómenos, porque el origen de todos ellos es siempre el mismo: los riesgos psicosociales.

Lo primero que debemos aclarar es qué son los riesgos psicosociales:

Son características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo, perjudiciales para la salud.

Psico porque nos afectan a través de la psique (o sea, de la mente), y sociales porque su origen es social (organización del trabajo).

Pero, ¿de qué estamos hablando? La definición que os acabamos de dar está sustentada en estudios científicos que han demostrado que la exposición a este tipo de riesgos daña la salud, y que han identificado 4 grandes grupos de riesgos psicosociales:

1. **Exceso de exigencias en el trabajo:** trabajar rápido, tener que esconder emociones, no poder aportar ideas, tomar decisiones difíciles, etc.
2. **La falta de influencia en el desarrollo del trabajo:** cuando no tenemos autonomía en la forma de hacer nuestro trabajo o a la hora de decidir cuando hacemos los descansos, cuando no hay flexibilidad horaria, etc.
3. **Falta de apoyo social y de calidad de liderazgo:** se trabaja aislado o sin apoyo del superior o de otros compañeros, sin información adecuada, tareas mal definidas, etc.
4. **Escasas compensaciones del trabajo:** inseguridad contractual, salario bajo, cambios de puesto o de proyecto sin consulta previa al trabajador, etc.

Los efectos que estas circunstancias tienen sobre nuestra salud son serios y múltiples: depresión, ansiedad, estrés, cardiopatías, sentirse quemado, dificultad para concentrarse (puede dar lugar a accidentes laborales o domésticos), aislamiento social, dolores, migraña, etc.

Como hemos podido ver, los riesgos psicosociales tienen que ver con el tiempo que tenemos para hacer bien nuestro trabajo, las oportunidades de ascenso, el ambiente de trabajo, los horarios y jornadas, las habilidades de los superiores para gestionar equipos (buena comunicación, trato respetuoso, saber planificar, resolver conflictos), etc.

Y por tanto, su incidencia no depende de la personalidad del trabajador ni de sus circunstancias familiares, sino de la organización del trabajo, de las condiciones de empleo y del estilo de mando. Elementos todos ellos controlables por la empresa.

Es la empresa quien puede y debe identificar los riesgos psicosociales, y eliminarlos o controlarlos para proteger la salud de sus trabajadores:

Puede, porque es ella la que decide quién manda y como se organiza el trabajo.
Debe, porque así se lo exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995).

Nos gustaría finalizar con una buena noticia: **IT Deusto, a petición de los delegados de prevención de la Sección Sindical de CCOO, ha aceptado llevar a cabo el proceso de evaluación de riesgos psicosociales**, que dará comienzo en los próximos meses para lo cual será imprescindible vuestra contribución, ya que como exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, todo proceso de evaluación de riesgos debe contar con la participación de los trabajadores.

Os iremos informando sobre el desarrollo de este proceso, no obstante, si queréis más información no dudéis en poneros en contacto con los delegados de prevención de vuestra zona.

Más información en:

<http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3185>

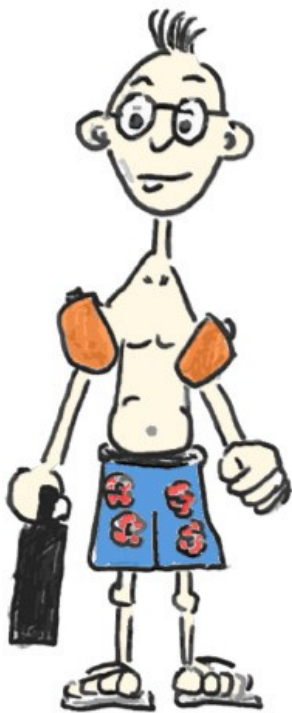
www.comfia.net/ccm/comunicados/2004/psicosociales.pdf

Verano, vacaciones y mucha playa

Ya ha llegado, definitivamente, sin duda, ¿quién?, pues el verano!. Sólo hace falta abrir las ventanas para sentir el calor que te envuelve, te engancha y te hace transpirar, sudar y soñar con unas vacaciones bien merecidas. Las playas se llenan, las ciudades se vacían y en el trabajo poco a poco desaparecen los compañeros y no se les vuelve a ver hasta dentro de unas largas semanas.



Por las tardes las oficinas están desérticas, si uno, por error se queda un poco más de lo normal, se encontrará con despachos abandonados, sillas vacías, pantallas apagadas y algún becario malhumorado que tiene que atender las llamadas telefónicas o esperar que se acabe algún proceso de migración de datos o sólo está ahí porque a nadie se le había ocurrido que podía tener el deseo de disfrutar de una jornada de verano como los otros trabajadores de la oficina. Pero bueno, que no se queje, al final esta aquí para aprender y encima le pagan, qué desagradecido. Pero el mundo está lleno de sinvergüenzas, de gente que no se cansa de pedir, gente que siempre se queja y sobre todo en estas fechas.



Está claro que no todos podemos hacer vacaciones cuando queremos, no todos podemos tener el horario que queremos (hombre, ¿qué te has pensado?, alguien siempre tiene que pringar si no los otros no pueden disfrutar tanto), no todos podemos tener un sueldo que nos permite ir de viaje (además, ¿dónde se está mejor que en casa? ¿ah, no tienes aire acondicionado? pues mejor quedarse en las oficinas y trabajar si ahí tienes aire gratis!), no todos podemos tener condiciones laborales aceptables (si no, ¿Cómo se financian estos viajecitos al caribe en yates de lujos de nuestros ejecutivos?).

A ver, seamos realistas, si a estas horas todavía no te has ido de vacaciones es-que no te lo mereces. Si con el sueldo que te pagan sólo te da para un billete de ALSA al pueblo de tu abuela, pues alégrate, igual le hace ilusión a la vieja y te pone como heredero principal, nunca se sabe. Y bueno, si por una maldición del destino estás en cliente y ahí todos salen a las 3 menos tú, pues no sé qué decir, tómalo del lado positivo... ahora

no se me ocurre ninguno pero bueno, tienes tiempo de pensar uno, ¿no?

Y si estás muy aburrido ponte a leer el convenio colectivo de nuestro sector, sobre todo el artículo 20.6 que dice:

“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”.

Con todo esto os deseo unas **felices vacaciones**.



Ofertas para afiliados

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

<http://www.comfia.net/pagweb/75.html>



ATENCIÓN SINDICAL SECCIÓN SINDICAL ESTATAL CC.OO PARA IT DEUSTO

Contacta con nosotr@s a través de: ccoo@ideusto.com

O a través de nuestra página web: www.comfia.net/itdeusto

Compañer@s de **Madrid**:

Email: ccoo_centro@itdeusto.com

Local: Avenida Llano Castellano 13, 5 planta, 28034 Madrid

Teléfono: 917283950 ext: 4224

Fax: 917281717

Compañer@s de **Barcelona**:

Email: ccoo_este@itdeusto.com

Local: Diputación, 279 entreplanta

08007 Barcelona

Teléfono: 93 416 11 99

Fax: 93 416 11 78

Compañer@s de **Bilbao**:

Email: ccoo_norte@itdeusto.com

**UNETE
ALA
MAYORIA** **CC.OO.**