



## Editorial

### Marcha de las negociaciones del XV Convenio Sectorial de Consultoría

Como muchos sabéis, el Convenio de Planificación afecta, entre otras, a las empresas de servicios informáticos. El último Convenio firmado, el XIV, tenía vigencia hasta el 31-12-2004, quedando prorrogado hasta la firma de un nuevo Convenio... [Artículo completo](#)

### Recomendamos:

[Ley antitabaco:](#) Las medidas pretenden "prevenir el consumo, proteger a los no fumadores ...

## el RINCON de la LEY

### [Reducción de jornada:](#)

1. Lactancia de un hijo menor de nueve meses
2. Hijos prematuros
3. Razones de guarda legal

### [Encuesta de igualdad](#)

## de INTERÉS en los MEDIOS

### [Revolución en los salarios](#)

Los expertos prevén un giro radical de los valores de los trabajadores...

### [Guerra total al estrés](#)

La filial española de British Telecom crea un servicio de prevención especializado...

### [Llevan a IBM a los tribunales por impago de horas extra](#)

Un grupo de empleados ha denunciado al gigante informático...

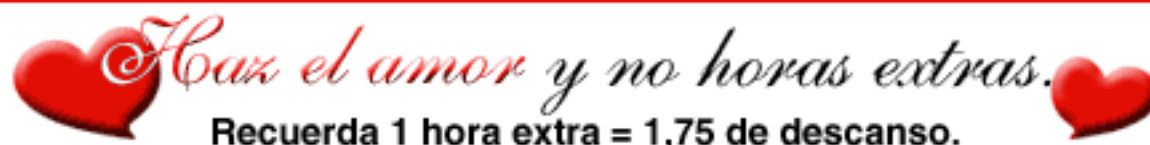
### [Huelga en Cobra Servicios Auxiliares](#)

Paralizará la atención telefónica a los usuarios de Unión Fenosa...

## AFILIATE

### [Ofertas para afiliados](#)

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



## Nuestras NOTICIAS

### **Soluziona obligada a integrar a los "Falsos autónomos" en plantilla**

Gracias a una Inspección de Trabajo de oficio, "falsos autónomos" de Soluziona han pasado a formar parte de la plantilla...

[ver más](#)

### **Se firma en EDS un acuerdo sobre incrementos salariales y pago de guardias**

Incremento salarial, incremento salarial fijo, incremento salarial variable y voluntario, regularización IPC a fin de acuerdo (DIC-2008), guardias e...

[ver más](#)

### **Constituída la Mesa de negociación del Convenio 2006 de Getronics**

El pasado 1 de Febrero se constituyó formalmente la Mesa de negociación del Convenio 2006 de Getronics España Solutions...

[ver más](#)

### **Paro en SHS Polar para reivindicar negociación colectiva de la subida salarial**

El paro fue secundado por un amplísimo porcentaje de los trabajadores ubicados en SHS Polar, edificios colindantes y por trabajadores ubicados en cliente...

[ver más](#)

### **Atos Origin: el buen camino...**

### **Concentraciones, contratos y negociación!!!**

Atos Origin S.A.E., multinacional de las tecnologías de la información, con unos 46.000 trabajadores (5000 de ellos España) presume de ser ...

[ver más](#)



[Volver a la portada](#)

## el RINCON de la LEY

### Reducción de jornada

**Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.** Descanso semanal, fiestas y permisos.

Apartado 4. **Lactancia de un hijo menor de nueve meses.** Derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Apartado 4.bis **Hijos prematuros** o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Derecho para la madre o el padre a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Apartado 5. **Razones de guarda legal.** Quien tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario (\*)...

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Apartado 6. **La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.** El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

**Artículo 40 del Convenio Colectivo de Empresas Consultoras.** Armonización de la vida laboral y familiar.

**(\*)... entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.**

Existen convenios colectivos que mejoran las condiciones del Estatuto de los Trabajadores, por ello os aconsejamos que consultéis el convenio al que estéis adscritos.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## el RINCON de la LEY

### Encuesta de igualdad

Desde Comfia-CCOO consideramos como elemento básico de nuestra estrategia sindical la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación laboral.

En nuestro sector **esta discriminación, afecta** de forma muy concreta a todas **aquellas personas que deciden hacer una apuesta por su vida personal y familiar**, solicitando derechos establecidos por ley como bajas por maternidad, reducciones de jornada, o excedencias.

Para poder conocer como las plantillas de nuestras empresas vivían estas situaciones, durante varios meses hemos estado pasando una encuesta por los centros de trabajo donde había compañeros y compañeras de nuestro sector, con el fin de establecer cuales son los conocimientos y las prioridades entre los trabajadores y trabajadoras en todo lo referente a la conciliación de la vida personal y laboral.

Recordaréis haber contestado esta encuesta que se ha ido realizando por diversos centros de trabajo a lo largo del año pasado. La muestra se tomó en distintas poblaciones de la provincia de Madrid sobre 1.611 personas de las que 954 (59,21 %) eran hombres y 657 (40,79 %), mujeres. La antigüedad oscila entre los que llevan menos de un año y los que llevan entre 5 y 10 años, aunque la mayor parte de los encuestados están en el tramo de antigüedad de entre 2 y 5 años. Los porcentajes por sexo han sido muy similares; aunque es curioso destacar que son ligeramente más elevados los porcentajes de mayor antigüedad entre mujeres que entre hombres.

De un primer estudio de los datos que surgen de la encuesta podemos ver que hay un porcentaje muy elevado de personas que a la pregunta: ¿conoces la ley de conciliación?, han respondido que no: 1.297 personas ( el 80,5 % !!! ) dicen no conocerla, de los que 792 son hombres y 505 mujeres; y 276 sí la conocen de los que 137 son hombres y 139 mujeres. Existe una diferencia grande en función de la edad. Así tienen un mayor conocimiento las personas que están en la de entre 25 y 35 años. A la vista de este dato hemos de ser lo suficientemente críticos como para reconocer que no hemos sido capaces, cada uno en su medida, ni el gobierno ni los sindicatos, de transmitir los derechos a las personas potenciales beneficiarias de la ya vieja ley de conciliación. No nos extrañe pues que quienes dicen haberse beneficiado de ella hayan sido solamente el 16 % (257 personas), y de estas, la mayoría mujeres (el 85 % ); mientras que el 84 % (1.354) manifiestan no haber disfrutado ningún permiso relacionado con ascendientes o descendientes.

Desde Comfia-CCOO, después de este primer estudio, (seguiremos informando sobre los datos de que disponemos) vemos la importancia de **promover la conciliación de la vida familiar y laboral**, extendiendo entre todos los trabajadores y trabajadoras el conocimiento de sus derechos. Para ello vamos a iniciar una campaña de extensión de la ley en las empresas para que todas las personas la conozcan y puedan así ejercitar sus derechos.

[Volver a la portada](#)





## 7 de INTERÉS en los MEDIOS

### Revolución en los salarios

**Los expertos prevén un giro radical de los valores de los trabajadores por la creciente importancia que se da al tiempo libre El 51% de empleados ya cobran por objetivos.**

Una revolución se cierne sobre los departamentos de personal de las empresas con el auge de conceptos como el tiempo libre o la retribución variable. "Estamos en un fin de ciclo de unas políticas retributivas para una sociedad propia de la serie Cuéntame", dijo ayer el presidente de Hay Group España, José Ignacio Arráiz.

#### La familia y el ocio antes que ganar más

Nuevos tiempos, nuevos valores. Los viejos esquemas empresariales basados en que hay profesionales dispuestos "a trabajar las horas que haga falta" y a "hacer carrera rápida a cambio de no tener vida privada" son cada vez más escasos entre los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo, según el presidente de Hay Group. Estos jóvenes tienden a situar el ocio en un escalón más alto que antes de su escala de valores.

A ellos se añaden las parejas en las que ambos trabajan, lo que obliga a equilibrar la vida profesional con la personal. Para Arráiz, "las políticas retributivas actuales no favorecen este equilibrio que puede resultar crítico en el futuro para atraer y retener talento".

Debido a esta evolución social y laboral, no es extraño que muchos cambios de empresa respondan a mejoras en la jornada de trabajo, aun a costa de ganar menos. "Habrá quien prefiere trabajar en una empresa que le da la tarde del viernes libre para ir a esquiar", añade.

La reducción considerable de jóvenes que se incorporen anualmente al trabajo en los próximos años, debido a motivos demográficos, obligará a las empresas a pagarles salarios mejores y a dar premios en forma de tiempo libre.

#### Prohibidas las reuniones desde las 7 de la tarde

La consultora DMR Consulting predica con el ejemplo. "En nuestra empresa están prohibidas las reuniones a partir de las siete de la tarde. Lo importante es que se cumplan los objetivos marcados", aseguró David Costa, socio de la compañía, que también participó ayer en una jornada sobre el futuro de los recursos humanos celebrada en Barcelona.

Las empresas de ocio tienen el problema añadido de atraer a empleados dispuestos a trabajar cuando sus clientes se divierten. En el parque de atracciones del Tibidabo, la empresa Barcelona Serveis Municipals, propiedad del ayuntamiento, apostó por subir los sueldos por encima del incremento de la inflación a pesar del mal momento económico. "Pusimos en marcha un sistema de retribución variable, pero los jóvenes que entrevistábamos no lo valoraron y no estaban dispuestos a trabajar el fin de semana", indicó María Luisa Clares, directora de recursos humanos de la compañía. En sectores como el de ocio, que tienen la complicación añadida del horario, la retribución fija sigue teniendo mucha importancia como motivación y atracción del personal frente a la utilidad de los complementos variables en otras ramas de actividad, según destacó Clares.

#### Casi todas las empresas tienen algún plus variable

Las viejas nóminas compuestas de sueldo fijo y complementos están sufriendo un profundo cambio. La mitad de las compañías encuestadas en Europa por la consultora Mercer han revisado su estrategia de compensación a la plantilla en los últimos 12 meses, aunque un 10% de las empresas la mantienen igual desde hace un mínimo de cinco años. Uno de los elementos que ganan peso es el pago por objetivos, que está presente en un 92% de las compañías para algún colectivo.

Uno de los datos que muestran el cambio es que el 51% de los operarios tenía complementos variables en el 2005, frente al 28% en el 2005. El pago por resultados de la empresa e individuales afecta a alrededor del 70% de los directores de área, jefes, mandos y comerciales, según Mercer.

#### Los costes crecerán en algunos puestos

La escasez de determinados perfiles profesionales incrementa los costes laborales. A título de ejemplo, los jóvenes titulados cobran ahora en España unos 18.000 euros, una cantidad muy lejana a los 28.000 del Reino Unido, los 30.000 de Francia y los 33.000 de Alemania. El cambio demográfico hará que el precio del titulado crezca en España, según las previsiones de José Ignacio Arráiz.

Para este año, Mercer estima que habrá una subida salarial del 4,3%, que será del 4% para la plantilla general. En el 2005, los sueldos españoles subieron un 4,4%, por encima de Alemania (2,3%).



## de INTERÉS en los MEDIOS

### Guerra total al estrés

#### **Según la última Encuesta de Condiciones de Trabajo, el 11% de los empleados españoles asegura que su trabajo es estresante**

El estrés es un mal común en muchas oficinas. Conscientes de ello, en la filial española de BT han decidido declarar la guerra a esta enfermedad y han creado un servicio de prevención y tratamiento específico. Sus alrededor de 700 empleados pueden medir su nivel de estrés desde su ordenador y, en función del resultado, recibir asistencia psicológica, personal o telefónica.

¿Quién no se ha visto en algún momento al borde de una crisis porque no llega a entregar un informe importante para su departamento, se siente presionado por su jefe o, simplemente, porque el volumen y ritmo de trabajo le resultan demasiado fuertes? ¿Quién no ha querido huir del trabajo alguna vez? Algunas de estas situaciones, como también el cansancio general, la irritabilidad, la falta de concentración o los problemas para dormir, son síntomas de estrés laboral, un mal presente en muchas oficinas españolas.

La última Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 2004, refleja que el 11% de los trabajadores españoles considera su trabajo estresante "siempre", un porcentaje que llega al 21,2% entre los empleados de empresas de intermediación financiera y que es más alto cuanto más grande es la plantilla de la empresa (16,2% en las de más de 250 empleados).

La filial española de la operadora British Telecom (BT) es consciente de que el estrés, que tiene consecuencias psíquicas y físicas, es un problema laboral que cuesta dinero y reduce la productividad de la plantilla. Así que ha decidido intentar prevenir su aparición. El resultado es el Programa Stream, que ha empezado a funcionar este mes y permite detectar las situaciones de estrés y actuar en consecuencia.

La detección del problema es sencilla. Los alrededor de 700 trabajadores que la multinacional tiene en España pueden saber si su trabajo les estresa casi de forma instantánea y sin moverse de su silla. Basta con gastar unos 10 minutos en responder a un cuestionario online de una veintena de preguntas especialmente diseñado por una consultora externa y adaptado al perfil de la compañía.

En cuestión de minutos el empleado recibe un mensaje coloreado. Rojo, verde o amarillo. Al igual que los semáforos, este código de colores clasifican las situaciones en función de su gravedad. El verde para las más sencillas, aquéllas donde el estrés laboral no se ha manifestado o sólo hay síntomas leves, y el rojo para las más graves, las que requieren intervención médica.

#### **Reunión con el jefe**

El mensaje también llega al jefe directo del empleado. A pesar de ello, Antonio Hernández, responsable del servicio de prevención de BT en España, asegura que no ha notado reticencias de la plantilla y justifica ese envío en que "el jefe es el que puede modificar los factores laborales que inciden en la aparición del estrés". De hecho, el primer paso previsto en el programa para resolver las situaciones de estrés es una reunión entre el empleado y su superior.

El servicio se completa con distintas formas de apoyo y tratamiento para los empleados estresados, según la gravedad del caso. La plantilla tiene a su disposición atención telefónica las 24 horas del día y todos los días del año -subcontratado con Mas Vida Red-, y, en caso necesario, la compañía paga seis sesiones al año con un terapeuta.

Aunque el programa lleva poco tiempo en funcionamiento, menos de un mes, y aún no cuenta con un número elevado de usuarios, según las encuestas de clima laboral que hace el departamento de recursos humanos de BT desde hace años, el 4% de los empleados sufre estrés, menos de la mitad de la media nacional. Es por tanto un proyecto de carácter preventivo, para anticiparse al problema, porque, en palabras de Antonio Hernández, "una empresa que no gestiona bien los problemas de estrés está perdiendo dinero".

La idea nació en el Reino Unido, donde está la matriz de BT y donde un programa similar funciona desde hace tiempo. Pero se ha adaptado a la cultura española. Sus responsables, Hernández y el director de recursos humanos, Emilio Cortés, reconocen que "existe la percepción de que el sector de las telecomunicaciones, con sus cambios organizativos frecuentes, horarios largos y siempre presionado para innovar, es proclive al estrés".

Aunque la compañía no cifra el coste del programa, que tendrá carácter permanente, éste "no es un servicio caro", asegura el responsable de prevención, quien subraya que "el coste no es lo importante porque este tipo de servicios ofrece un gran retorno en términos de bajas laborales y productividad". Y de satisfacción laboral.



# conectamos



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

CCOO.ES  
COMFIA.NET  
AFÍLIATE

Número 4 - marzo 2006

[Volver a la portada](#)

**7** de INTERÉS en los MEDIOS

## EEUU: Llevan a IBM a los tribunales por impago de horas extra

**Un grupo de empleados ha denunciado al gigante informático International Business Machines (IBM) ante un tribunal de San Francisco (California) por no pagar horas extra a decenas de miles de trabajadores en EEUU.**

La demanda, interpuesta en un tribunal federal por tres empleados de la empresa, busca representar a los trabajadores de mantenimiento e instalación de sistemas informáticos de IBM en todo el país.

Los demandantes reclaman el abono de varios millones de dólares en concepto de pagas atrasadas, más la posibilidad de daños punitivos.

Los trabajadores alegan que se les forzó a trabajar más de 40 horas a la semana, así como fines de semana, sin recibir las correspondientes horas extra.

Según el equipo de letrados que interpuso la demanda, IBM violó las leyes federales y estatales, ya que clasificó a los trabajadores de mantenimiento de sistemas como directivos, quienes por ley no tienen derecho al pago de horas extra.

El año pasado, la compañía Electronic Arts, que fabrica videojuegos, accedió a pagar 15,6 millones de dólares para poner fin a una demanda interpuesta por un grupo de artistas gráficos que reclamaban el pago de horas extra.

EFE

[Volver a la portada](#)

contactar





[Volver a la portada](#)

## de INTERÉS en los MEDIOS

### La huelga en Cobra Servicios Auxiliares paralizará la atención telefónica a los usuarios de Unión Fenosa

**Los trabajadores de Cobra Servicios Auxiliares, empresa encargada de la gestión telefónica de UNIÓN FENOSA y perteneciente a Florentino Pérez, irán a la huelga por espacio de una semana, a partir del 30 de enero en demanda de mejoras económicas y sociales.**

Entre las que destacan la conversión de contratos temporales en indefinidos, tras haber recibido por parte de la dirección una rotunda negativa para iniciar cualquier proceso de negociación, como en su día planteo el comité de empresa.

La convocatoria de huelga, que puede afectar a miles de usuarios, fue ratificada por la asamblea de trabajadores, que mantendrán las movilizaciones hasta conseguir un verdadero proceso de negociación que permita mejorar las condiciones laborales.

El servicio que prestan los trabajadores de Cobra Servicios Auxiliares es de tratamiento integral de la gestión telefónica de UNIÓN FENOSA y sus clientes, incluyendo no solo la orientación y contestación de preguntas o aclaraciones, sino también procesos mucho más complejos como la contratación y gestiones relativas los servicios que se prestan, lo que va mucho más allá de las habituales campañas de las empresas de telemarketing. Este elemento de gran valor añadido extiende entre la plantilla la idea de que su trabajo es infravalorado, lo que se une a una falta de flexibilidad de la dirección que ni siquiera ha querido sentarse a negociar o realizar propuesta alguna.

<http://www.comfia.info/noticias/24461.html>

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## EDITORIAL

### Marcha de las negociaciones del XV Convenio Sectorial de Consultoría

Como muchos sabéis, el Convenio de Planificación afecta, entre otras, a las empresas de servicios informáticos. El último Convenio firmado, el XIV, tenía vigencia hasta el 31-12-2004, quedando prorrogado hasta la firma de un nuevo Convenio.

En mayo de 2005 se constituyó la Comisión Negociadora del XV convenio, y para nuestra sorpresa, por primera vez, se personaron los directores de personal de las principales empresas del sector: T-Systems, Accenture, Atos Origin, Getronics, CapGemini, y Soluziona. Eran buenas noticias.

A mediados de Junio la representación sindical (CC.OO. y UGT) presentamos a la patronal una plataforma conjunta ([www.comfia.net](http://www.comfia.net)) agrupada en 5 grandes temas: Política Salarial y Sistema de Clasificación Profesional, Jornada de Trabajo, Beneficios Sociales, Conciliación Vida familiar y laboral y Garantías Sindicales.

Dada la envergadura de la propuesta, la patronal nos emplazó a la segunda quincena de septiembre para entregarnos su plataforma y contestar a nuestras reivindicaciones. No obstante, no sería hasta el 12 de Diciembre y a instancias de la parte sindical, cuando la patronal contestó. Y lo hizo de forma verbal, a la espera de tener los documentos definitivos que se comprometieron a entregar en la primera quincena de Enero de 2006. Empezábamos a perder la paciencia.

Elaboramos un par de comunicados expresando nuestro malestar por la demora de la patronal en su respuesta, y las pocas expectativas que generaban sus escasas pretensiones de negociación.

Por fin el 16 de Enero se producía una nueva reunión de la Mesa de Convenio donde la patronal nos hizo entrega de sus propuestas de negociación para este Convenio, que como mínimo será para 2005 y 2006. Su propuesta tenía dos bloques bien diferenciados, por un lado, un nuevo Sistema de Clasificación Profesional y, por otro, la regulación del resto de condiciones laborales: jornada, desplazamientos y asignaciones, dietas, disponibilidad, guardias, trabajos a turnos, conciliación de la vida familiar y laboral, formación, prevención de riesgos laborales, etc...

Dichos documentos están muy lejos de las reivindicaciones que, meses atrás, presentamos conjuntamente CC.OO. y UGT a la Patronal (AEC).

Para abordar y agilizar las negociaciones se han creado dos mesas de trabajo:

- Sistema de Clasificación Profesional y Política Retributiva.
- Otra General, que tratará el resto de temas (Jornada, turnos ..)

Asimismo, se ha concretado un calendario para las próximas reuniones. Esperamos que la voluntad de negociación, reiterada por la Patronal en las reuniones mantenidas, se concrete en acuerdos. Del avance en las mesas constituidas, dependerá la valoración y posición de UGT y CCOO.

[Volver a la portada](#)





[Volver a la portada](#)

## Nuestras **NOTICIAS**

### Soluziona obligada a integrar a los "Falsos autónomos" en plantilla

Gracias a una Inspección de Trabajo de oficio, "falsos autónomos" de Soluziona han pasado a formar parte de la plantilla.

Debido al auge de la externalización de servicios y con el objetivo de flexibilizar la plantilla, Soluziona decidió en su momento encargar ciertos trabajos y servicios a trabajadores autónomos.

Estos trabajadores acudían a nuestras oficinas, cumplían el mismo horario que los demás y dependían funcionalmente de un responsable de Soluziona. En realidad, muchos de ellos realizaban las mismas tareas que sus compañeros, pero sin disfrutar de los mismos derechos que un empleado de plantilla (paro, indemnización y otras prestaciones).

La Inspección de Trabajo ha diferenciado a los autónomos que lo son por vocación de aquellos que han sido forzados a serlo, los llamados "falsos autónomos". A estos se les ha reconocido el derecho a que la empresa les abone con carácter retroactivo las cuotas de la Seguridad Social desde la fecha en que se inició la relación mercantil.

La sección sindical de CCOO ha tardado más de un año en regularizar la situación de los "falsos autónomos". La empresa ofrecía, en muchos casos, contratos por obra y sin respetar las condiciones salariales que tenían estos trabajadores hasta el momento. La sección sindical de CCOO reivindicaba que los contratos fueran indefinidos y se reconociera la antigüedad desde el comienzo de la relación de estos trabajadores con Soluziona.

Actualmente todos se encuentran con contrato indefinido y se les ha reconocido la antigüedad como pedía CCOO, aunque en algunos casos las condiciones salariales que se les ha ofrecido siguen siendo menores que las que venían disfrutando como trabajadores autónomos. En cualquier caso, vamos a seguir luchando para conseguir el salario que les corresponde.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Se firma en EDS un acuerdo sobre incrementos salariales y pago de guardias

#### Incremento Salarial

Se definen unos incrementos salariales fijos, aplicables a todos los empleados de EDS España, y la Empresa se reserva la opción de realizar un incremento salarial variable a cada uno de los empleados que ella disponga.

El concepto antigüedad se va a seguir absorbiendo o no, en las mismas condiciones que actualmente, hasta que las sentencias de los juicios pendientes clarifiquen la situación.

#### Incremento Salarial Fijo

Año 2006	Año 2007	Año 2008
Incremento fijo de 2,5% sobre Salario Base, Plus Convenio Complemento Salarial y Complemento Garantizado (se excluye la Antigüedad). Se aplica sobre el CS, siendo compensable y absorbible con incrementos de convenio.	La suma de: a) La diferencia entre IPC Previsto e IPC Real del año 2006 (interanual a noviembre) sobre el Salario Base y Plus Convenio. b) Incremento salarial del IPC Previsto para 2007 sobre SB, PC, CS y CSG.	La suma de: a) La diferencia entre IPC Previsto e IPC Real del año 2007 (interanual a noviembre) sobre el Salario Base y Plus Convenio. b) Incremento salarial del IPC Previsto para 2008 sobre SB, PC, CS y CSG.

#### Incremento Salarial Variable y Voluntario

Será aplicado, en su caso, por la Empresa en función tanto de:

- el desempeño de cada uno de los trabajadores, así como
- de los resultados obtenidos por la Empresa en el ejercicio inmediatamente anterior.

#### Regularización IPC a fin de acuerdo (DIC-2008)

Si el sueldo del año 2005 respecto al del año 2008 (aquí se incluye lo que es propiamente sueldo + el aumento x ticket de comida que el empleado haya tenido entre 2005 y 2008) no se ha incrementado en el IPC interanual a tres años (publicado por el gobierno), se regularizará la nomina a partir de Enero de 2009 con esa diferencia.

#### Guardias e Intervenciones especiales planificadas

La adscripción tanto al régimen de disponibilidad como de especial intervención será voluntaria para los trabajadores, pudiendo éstos indicar el servicio/s a los que desearan quedar adscritos. Esta adscripción se realizará a uno u otro concepto, o a ambos. La adscripción se realiza desde el momento de la firma hasta el 31/12 de ese mismo año, y se realiza exclusivamente para los servicios allí indicados.

#### Pago por disponibilidad

1. Disponibilidad del trabajador de tal manera que haya al menos 8 horas de descanso entre guardia y/o jornada y la nueva guardia y/o jornada y además no se realicen ni por jornada ni por guardia más de 2 horas dentro del horario nocturno (de 22:00 a 06:00 horas): 20 euros.
  2. Disponibilidad del trabajador de lunes a viernes (24 horas): 40 euros diarios.
  3. Disponibilidad durante festivo y fin de semana: 60 euros diarios; y
  4. Disponibilidad durante festivos especiales: 120 euros diarios.
- El trabajador no estará más de dos semanas al mes en la situación de disponibilidad.

#### Pago por intervención

Cada hora de trabajo realizada fuera del horario normal de trabajo se remunerará como sigue:

1. Intervención realizada en horario diurno: 20 euros más una hora de descanso equivalente.
2. Intervención realizada en horario nocturno: 30 euros más una hora de descanso equivalente.
3. Intervención realizada en fin de semana y festivo (diurno/nocturno): 40 euros más una hora de descanso equivalente.
4. Intervención realizada en festivo especial (diurno/nocturno): 40 euros más dos horas de descanso equivalente.

Las cuantías correspondientes a los Pluses de Disponibilidad y Especial Intervención serán actualizadas con efectos del 1 de enero de cada año natural (a partir de 2007) en el porcentaje resultante de aplicar el IPC real interanual correspondiente a noviembre del año natural inmediatamente anterior.

#### Ayuda comida

Por cada día de trabajo efectivo, los trabajadores en jornada completa tendrán derecho a percibir una cantidad diaria en concepto de Ayuda Comida conforme a los siguientes importes:

- Año 2006: 3,00 euros.
- Año 2007: 4,00 euros.
- Año 2008: 5,00 euros.

[Volver a la portada](#)



# conectamos



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

CCOO.ES  
COMFIA.NET  
AFILIATE

Número 4 - marzo 2006

[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Constituída la Mesa de negociación del Convenio 2006 de Getronics

El pasado 1 de Febrero se constituyó formalmente la Mesa de negociación del Convenio 2006 de Getronics España Solutions.

De los 9 miembros que componen la mesa de este año, COMFIA-CC.OO. vuelve a ser la fuerza más numerosa con 6 miembros, tal y como corresponde a la representatividad que ostenta a nivel estatal.

Como ejes principales de la negociación de este año destacan los siguientes.

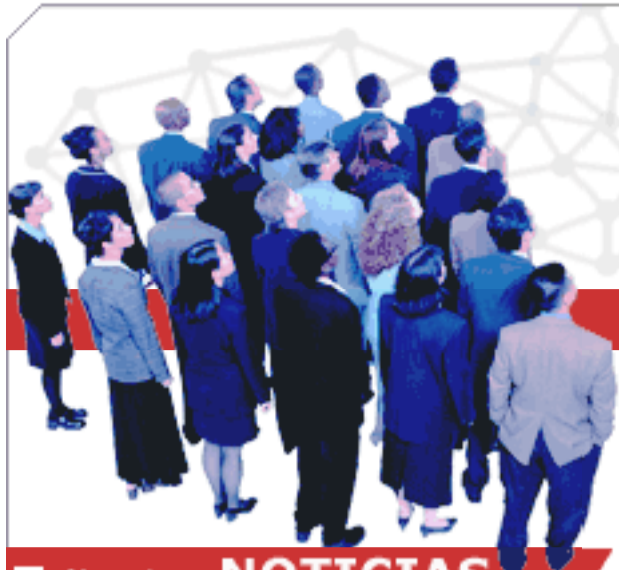
- Posibilidad de un Convenio plurianual, atendiendo a una solicitud de la Dirección en este sentido.
- Negociación salarial tendente a la recuperación del poder adquisitivo perdido estos últimos años, fijando para lo sucesivo una cláusula de revisión salarial que garantice en el futuro el mantenimiento de dicho poder adquisitivo.
- Medidas concretas tendentes a la conciliación efectiva de la vida laboral y familiar.
- Definición de mecanismos que contribuyan a conseguir una estabilidad en el empleo, así como la definición de unas categorías profesionales con sus tablas salariales que sirvan de marco para el desarrollo de una carrera profesional, con criterios objetivos y formación adecuada para dicho desarrollo.
- Regulación de guardias, turnos, disponibilidad y jornadas irregulares.

Esperemos que este año, la predisposición al diálogo de la que hace gala la Parte Empresarial, así como cierta prisa que parece mostrar para comenzar la negociación se traduzca en un acuerdo más rápido que en años anteriores que desemboque en un Convenio digno, que mejore las condiciones de los trabajadores de Getronics., sin que nos tengamos que ver obligados a reeditar las acciones reivindicativas de otros años.

[Volver a la portada](#)

contactar





[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Paro en SHS Polar para reivindicar negociación colectiva de la subida salarial



El pasado día 7 de Febrero se realizó un paro en pro de una negociación de subida salarial colectiva, que fue secundado por un amplísimo porcentaje de los trabajadores ubicados en SHS Polar y edificios colindantes, e incluso por trabajadores ubicados en cliente que han deseado sumarse al paro. Buena fe de ello, la dan los numerosos mails que el Comité de Empresa ha recibido copia de secundar el paro y las fotos de la concentración.

Se esperaba con este paro que la empresa comprendiera la necesidad de comenzar una negociación seria para la subida salarial. Esto hubiera permitido calmar los ánimos de la plantilla y evitar la pérdida de imagen que, sin lugar a dudas, suponen este tipo de movilizaciones.

Como respuesta, la Dirección sigue sin escuchar a la plantilla de SHS-Polar y una de sus primeras medidas ha sido el abrir un expediente disciplinario a un miembro del Comité de Empresa. A la par, se están produciendo una serie de reuniones de estructura, con parte de la plantilla, en las que se informa, de la propuesta de subida individual que propone la empresa. Propuesta que jamás se ha presentado al Comité de Empresa y que se niegan a poner por escrito.

Esta situación, no hace sino acrecentar nuestra determinación en la defensa de los derechos de los trabajadores de SHS Polar y en la búsqueda de una subida salarial colectiva, que con la ayuda y apoyo de todos conseguiremos.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Atos Origin: el buen camino... Concentraciones, contratos y negociación!!!



Atos Origin S.A.E., multinacional de las tecnologías de la información, con unos 46.000 trabajadores (5000 de ellos España) presume de ser una de las empresas líder del sector a nivel mundial. La compañía ofrece sus servicios a las Administraciones Públicas, a las principales empresas españolas (banca, industria, telecomunicaciones, etc) e incluso participan en la organización de los Juegos Olímpicos.

Ante el requerimiento de los Representantes de los Trabajadores, en octubre de 2005 tuvo lugar una reunión con la dirección de RR.HH. de Atos Origin para solicitar a la empresa una subida salarial justa para todos los trabajadores. En ella, la dirección de la empresa se negó no sólo a tratar una subida salarial para todos los trabajadores, sino a abrir cualquier tipo de negociación en la cual poder tratar la distribución de beneficios entre los trabajadores.

Esta actitud tomada por la dirección de Atos Origin, demostró su total rechazo a reconocer a la RLT como interlocutores válidos para negociar la política salarial.

Desde la Sección Sindical Estatal de CC.OO., y en coordinación con el resto de Secciones Sindicales representadas en la empresa, se tomó la iniciativa de llevar a cabo una campaña contra la política discriminatoria de la empresa, que incluía concentraciones de protesta.

Tanto en Madrid como en Barcelona, han tenido lugar dichas protestas en las que, además de Delegados de nuestra Federación, se han sumado los trabajadores, demostrando la preocupación y confianza en la campaña denominada **"No a las subidas cero"**.

Ante la radicalización del conflicto, la federación de COMFIA-CC.OO., cumpliendo con su obligación de velar por los intereses de sus afiliados y del resto de los trabajadores, inició contactos con la dirección de la empresa que han permitido que la situación de bloqueo que se vivía finalice por el momento. En estos momentos se ha abierto una mesa de negociación que esperamos permita obtener un acuerdo que garantice una política salarial acorde a la situación del mercado y de la empresa.

Desde la Sección Sindical de CC.OO. en Atos Origin queremos agradecer sinceramente el apoyo mostrado por los trabajadores, por la Federación de COMFIA y por los delegados de las Secciones Sindicales de las distintas agrupaciones de COMFIA que acudieron a la llamada de la Federación. Sin la ayuda de todos, este proceso de negociación que se inicia no hubiese sido posible.

Os mantendremos informados.

[Volver a la portada](#)