



Guía laboral del sector de las TICs

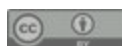
24.12.2015

Carlos Casado González, Adriel Saa Romano, Roger Andrés Ortiz Londoño, Jhersy Andrés, Javier Druet Honrubia

Universidad Complutense de Madrid

Ética, legislación y profesión

Trabajo de utilidad social



Esta obra está licenciada bajo la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Índice

1.	Índice.....	1
2.	Introducción.....	2
3.	Objetivos y metodología.....	2
4.	Bloque 1: Empleo en España y situación general.....	3
4.1.	Situación general laboral en España.....	3
4.2.	Situación laboral en el sector de las TICs.....	4
4.2.1.	Estadísticas en los subsectores.....	4
4.2.2.	Puestos emergentes.....	6
4.2.3.	Mayor proporción de la oferta respecto a la demanda.....	7
4.2.4.	Distribución regional de empresas y de la oferta de empleo.....	7
4.2.5.	Paridad sexual de la oferta de empleo.....	8
4.2.6.	Datos en relación al nivel de estudios.....	9
5.	Bloque 2: Contratos y derechos.....	10
5.1.	Contratos de trabajo.....	10
5.1.1.	Tipos de contratos más comunes.....	10
5.1.1.1.	Contratos en fraude de ley.....	11
5.2.	Becarios y contrato de prácticas.....	11
5.2.1.	Beca.....	11
5.2.2.	¿Dónde se contemplan los derechos de los becarios?.....	
5.2.3.	Contrato en prácticas.....	12
5.2.3.1.	A qué se dedica el trabajador en prácticas.....	12
5.2.3.2.	Duración del contrato.....	12
5.3.	Contratos temporales.....	13
5.3.1.	Tipos de contratos temporales.....	13
5.4.	Subcontrataciones.....	14
5.4.1.	¿Qué convenio colectivo se aplica?.....	15
5.4.2.	Cesión ilegal de trabajadores.....	15
5.5.	Despidos.....	15
5.6.	Horas extra.....	16
5.6.1.	Retribución.....	16
5.6.2.	Clases de horas extraordinarias.....	16
5.6.3.	Límite máximo de horas extra.....	16
6.	Bloque 3: Empresas.....	17
6.1.	Vulneraciones más comunes en el sector.....	17
6.1.1.	Horas extra.....	17
6.1.2.	Cesión ilegal de informáticos.....	18
6.1.3.	Guardias.....	19
6.1.4.	Otras vulneraciones comunes.....	19
6.2.	Consultoras informáticas.....	20
6.3.	Gestión de recursos informáticos.....	20
6.4.	Actividades de programación informática.....	21
6.5.	Actividades de Edición de Videojuegos.....	21
7.	Bloque 4: Defensa y autodefensa.....	22
7.1.	Sindicatos.....	22
7.1.1.	¿Qué es un sindicato y para qué sirve?.....	22
7.1.2.	¿Debo sindicarme? ¿Para qué sirve?.....	22
7.1.3.	Principales sindicatos en España.....	22
7.2.	Colegios profesionales.....	26
7.2.1.	¿Qué es un colegio profesional?.....	26
7.2.2.	Principales colegios profesionales en el sector de la Informática.....	26
8.	Bibliografía.....	29

Introducción

El sector de las TIC se ha convertido en el objetivo de empresas y gobiernos de todo el mundo. Nadie quiere quedarse fuera de la ola de innovación.

Las empresas aumentan sus beneficios, en algunos casos sus plantillas y han convertido este sector productivo en crítico y parte estructural de la sociedad contemporánea.

Con todo ello, en España, tras los artículos de prensa refiriéndose al bajo paro en el sector, le siguen irremediamente los abusos y malas prácticas de empresas a sus empleados, desesperados por la situación laboral y de crisis en España.

La legislación y la red de derechos de un trabajador es compleja y farragosa y entender en qué consisten las malas prácticas a las que algunas empresas recurren por diferentes motivos y arrojar luz en los derechos que le asisten es una tarea pendiente del sector, que no se ha caracterizado, hasta ahora, por su unión.

Objetivos y metodología

Durante el desarrollo de este documento vamos a tratar la situación general del empleo que existe en estos momentos en España en relación a la informática, intentaremos realizar una guía actualizada para todos aquellos estudiantes que quieran informarse sobre sus posibilidades en el mundo laboral y sus derechos como trabajador en el sector.

Además trataremos diversos temas, noticias y estadísticas de la situación actual, incluyendo datos de encuestas que realizaremos a diferentes grupos de personas (estudiantes, trabajadores, parados...) y otras ya realizadas, para tener un análisis global de la manera de actuar a la hora de cumplir con su contrato laboral.

Repasaremos la cantidad de paro que hay en la informática y el por qué es tan bajo en ésta área de trabajo, los trabajos para los que estamos cualificados, los proyectos que se pueden realizar y firmar como Ingenieros, salarios y demás información que ayude a los estudiantes a ponerse en situación de su futuro como trabajadores.

Queremos hacer de esta guía una ayuda para todas aquellas personas que tengan o hayan tenido algún problema en relación a su trabajo, contrato o empresa y para ello también explicaremos qué es un Colegio profesional y para qué es útil en nuestro oficio, que son los sindicatos, por qué son importantes en nuestra área profesional y que utilidad tienen frente a demandas en los puestos de trabajo.

Bloque 1: Empleo en España y situación laboral

Situación general laboral en España

Tomando como instantánea los datos registrados en octubre de 2015 por el SEPE, se registran en España **4.176.369** parados. Con una variación del 2.01% respecto a septiembre y del -7,74% respecto al año 2014.

De estos parados, 3.813.983 lo son con empleo anterior.

En cuanto a las cifras de contratación, durante el mes de octubre, se ha registrado la cifra de **1.760.610** contratos. Con una variación de -1,96% respecto al mes anterior y del 3,43% respecto al año anterior.

La contratación según la **tipología y la jornada** de trabajo es la siguiente.

Modalidad	Total	% del total
Indefinido ordinario	105.299	5,98
Indefinido personas con discapacidad	714	0,04
Conversión ordinaria	45.639	2,59
Obra o servicio	730.175	40,90
Eventual circunstancias de la producción	705.383	40,06
Interinidad	143.739	8,16
Temporal personas con discapacidad	1.758	0,10
Sustitución jubilación anticipada	55	0,00
Jubilación parcial	2.430	0,14
Relevo	1.425	0,08
Prácticas	8.627	0,49

Formación	16.507	0,94
Otros	8.859	0,50

Situación laboral en el sector de las TICs

Según Infojobs, la informática y las telecomunicaciones ocupan el segundo lugar en número de vacantes de empleo (tras comercial y ventas) con 222.653 vacantes en el año 2014 y un crecimiento del 37% respecto al 2013.

Calidad, producción e I+D ha crecido un 23% en 2014, y en él se engloban los empleos relacionados con la gestión de la calidad, operaciones, mantenimiento, investigación y desarrollo. Aunque han mermado sus vacantes respecto al 2008, ha perdido un 26,82%, que es menos que la media del resto de sectores.

Ingenieros y técnicos es la única categoría que no crece en vacantes desde 2013. La categoría cuenta con 37.000 vacantes, de las cuales 27.000 pertenecen a la ingeniería industrial.

Según el Informe Anual del Sector TIC y de los Contenidos en España de 2015, realizado por la ONTSI (observatorio nacional de las telecomunicaciones y de la SI), junto con el Ministerio de Industria, Energía y Turismo, el número de empresas del sector de las TIC alcanza las 21.372 y el volumen de negocio volvió a crecer hasta alcanzar los 75.833 millones de euros. Un 1.3% superior a la cifra de 2013.

Estadísticas en los subsectores.

Según la información facilitada por las empresas del sector (246 según CNAE) al SEPE, a través del Observatorio de las Ocupaciones para el estudio Prospectivo del Sector de Servicios Avanzados a las Empresas en las TIC en España, el tipo de servicio y el número de empresas que los prestan aparece en la siguiente tabla:

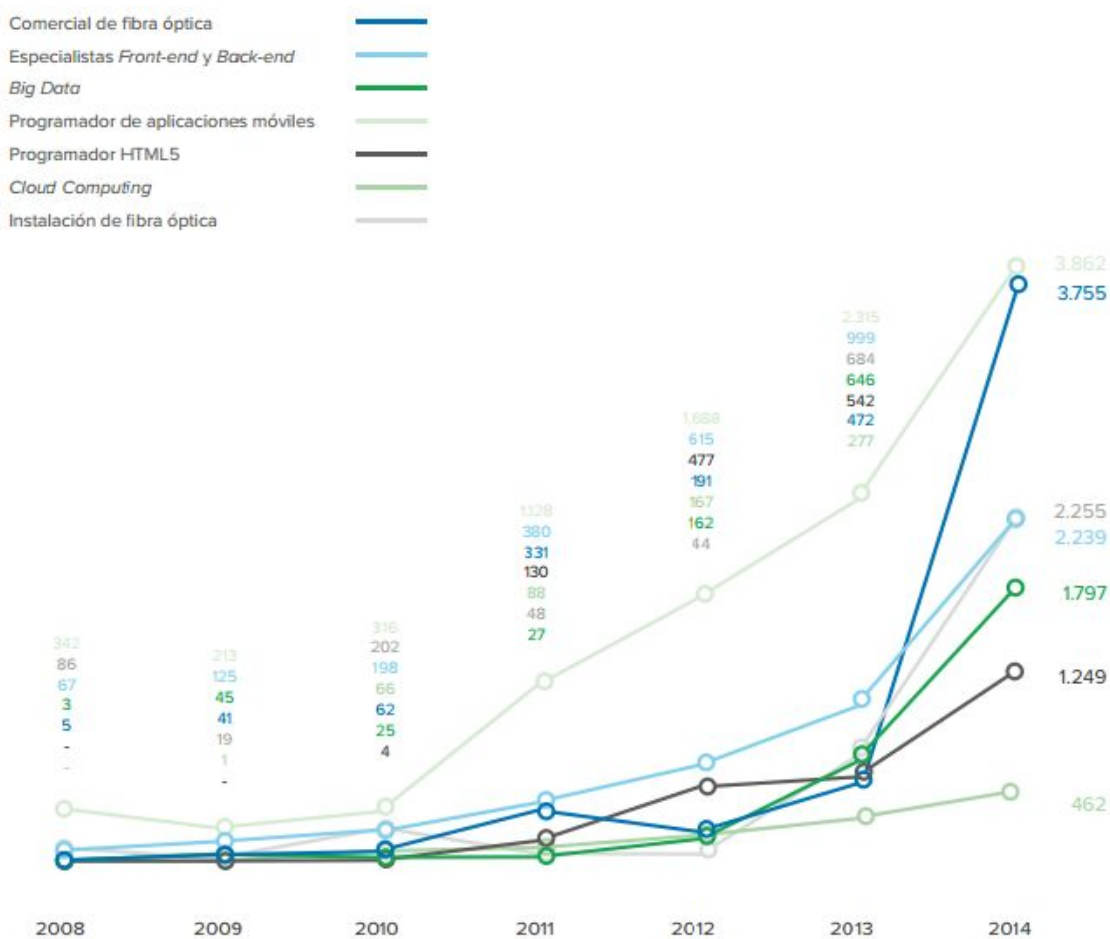
Tipos de Servicios Y número de empresas que los prestan	Número	empresas (%)
Consultoría tecnológica - Informática - Gestión de recursos informáticos	187	17,17
Páginas web	118	10,84
Comercio electrónico	72	6,61
Servicios de datos - Hosting	71	6,52

Cloud Computing	70	6,43
Movilidad	62	5,69
Marketing on line	59	5,42
Contenidos digitales	52	4,78
Redes sociales. Reputación on line	52	4,78
Servicios de telecomunicaciones	44	4,04
Consultoría I+D+i	43	3,95
Gestión documental - Digitalización	37	3,40
Minería de datos - Tratamiento de los Big Data	32	2,94
Facturación electrónica	31	2,85
Ciberseguridad	30	2,75
Gestión Informatizada de las ciudades inteligentes	23	2,11
Internet de las cosas - Redes de sensores	20	1,84
Automatización - Programación de los PLC's	18	1,65
Desarrollo de software empresarial, de negocio	10	0,92
Internet industrial	8	0,73
Diseño industrial	6	0,55
Formación / e-learning	5	0,46
Aplicaciones para móviles	4	0,37
Impresión en tres dimensiones	2	0,18
Otros	33	3,03
Total	1089	

Puestos emergentes

Infojobs considera puestos emergentes aquellas vacantes que en 2008 y 2009 apenas existían. Estos puestos tienen especial representación del sector de las TIC:

Los puestos emergentes en 2014



Mayor proporción de la oferta respecto a la demanda

Estos puestos tienen la característica de tratarse de vacantes con **exceso de oferta**, de manera que es más fácil acceder a ellos si se tienen las competencias necesarias. Según infojobs, se incluyen los puestos en los que hay menos de 10 inscritos (siendo la media 66).

Puesto	Inscritos	Salario Anual (€)
Programador Software Dashboards	5	30.328
Programador ABAP	5	28.536
Programadores ETL	5	30.694
Desarrollador Soluciones Big Data	6	37.705
Arquitecto informático	7	39.881
Programador JAVA/J2EE	8	26.337
Programador ORACLE	9	25.916

Distribución regional de empresas y de la oferta de empleo.

Según la ONTSI, el 54% de las empresas del sector se concentran en **Madrid y Cataluña**.

Las comunidades autónomas donde menos incidencia hay del sector son Castilla la Mancha, Islas Baleares, Murcia, Asturias, Navarra, Cantabria, Extremadura, La Rioja, Ceuta y Melilla.



Modalidad	Total (%)
Madrid	32
Cataluña	22
Andalucía	9
Valencia	9
Galicia	5
País Vasco	5
Canarias	3
Castilla y León	3
Aragón	3
Castilla la Mancha	9
Islas Baleares	
Murcia	
Asturias	
Navarra	
Cantabria	
Extremadura	
La Rioja	
Ceuta	
Melilla	

Paridad sexual de la oferta de empleo

Según los datos del SEPE, extraídos de la Tesorería General de la Seguridad Social en el año 2014, se extraen los siguientes datos de ocupación:

Afiliación en el sector de servicios avanzados a las empresas

CNAE	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	Servicios de información	Servicios avanzados a las empresas
Afiliados totales	208.793	27.174	235.967
Hombre	145.982	15.254	161.236
Mujer	62.811	11.920	74.731
No consta	0	0	0
Régimen general	183.435	19.397	202.832
Hombre	124.677	10.120	134.797
Mujer	58.758	9.277	68.035
No consta	0	0	0
Autónomos	25.358	7.777	33.135
Hombre	21.305	5.134	26.439
Mujer	4.053	2.643	6.696
No consta	0	0	0

Se puede observar viendo la distribución por sexo, que éste es un sector con **predominancia masculina**, en el que los hombres alcanzan el **68,33%** de la afiliación frente al **31,67%** de mujeres, mientras que la afiliación total de España, contando cualquier sector, ambos sexos están más equiparados (53,38% hombres 46,63% mujeres).

Datos en relación al nivel de estudios

El nivel formativo en el sector es bastante mayor al de la contratación en general. Así, según un datos del SEPE, el 73,65% de los contratos comunicados en 2014 en las actividades estudiadas reflejaban titulaciones superiores a la ESO, en cambio, en el conjunto de todos los sectores, el porcentaje de contratación de este nivel de estudios es del 36,07%.

Con 19.377 contratos comunicados, los universitarios de segundo ciclo son los más contratados en el sector de las TIC, seguidos de los titulados en Bachillerato y equivalentes, con 18.174 y los de ciclos de formación profesional de grado superior, con 15.866.

Bloque 2: Contratos y derechos

Contratos de trabajo

El hecho de firmar un contrato acarrea una serie de derechos hacia el trabajador que la empresa debe asegurar y respetar y que es muy importante saber.

Pero ¿qué debe contener un contrato de trabajo?

Un contrato debe tener como mínimo la siguiente información:

- Datos de la empresa y del trabajador.
- Fecha en la que se iniciará la relación laboral y su duración.
- Tipo de contrato que se celebra.
- Funciones a desempeñar por el trabajador.
- Condiciones en las que se va a prestar el servicio, es decir, dónde voy a trabajar, cuántos días a la semana, horario, etc.
- Duración de las vacaciones.
- Salario a percibir.
- Convenio colectivo aplicable, periodo de prueba, horas extra, etc.

El contrato debe ser firmado por ambas partes y presentado en la Oficina del INEM correspondiente.

Tipos de contratos más comunes

Las diferentes modalidades de contratos laborales que se regulan en España se encuentran recogidos en el **Estatuto de los Trabajadores en los artículos 10 al 13 y artículo 15.**

Podemos encontrarlos los siguientes tipos de contratos laborales:

- Contrato indefinido
- Contrato por obra o servicio determinado
- Contrato eventual
- Contrato de interinidad
- Contrato formativo (contrato en prácticas y contrato para la formación y aprendizaje).
- Contrato de relevo
- Contrato fijo discontinuo

Estas modalidades de contratos, podrán ser a **tiempo completo**, y a **tiempo parcial**, que es todo aquel contrato, que tiene una jornada inferior a la jornada máxima legal establecida por Convenio Colectivo.

Contratos en fraude de ley

A la hora de determinar qué modalidad contractual se ha de formalizar con un trabajador, hay que examinar exhaustivamente la causa para la cual el trabajador ha sido contratado, puesto que, de no ser así se corre el riesgo de que el contrato se haya suscrito en fraude de ley, y por lo tanto sea considerado como un contrato indefinido con las consecuencias legales que ello conlleva. Así, el **artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores dice textualmente “se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley”.**

Becarios y contrato de prácticas

Debemos tener en cuenta que no es lo mismo una beca que un contrato en prácticas.

Beca

Un becario es aquella persona que está a punto de finalizar sus estudios universitarios o que tiene aprobados, al menos, el 50% de los créditos de la carrera que está cursando.

El becario no tiene derechos laborales, la empresa solo tiene la obligación de cotizar por el becario por contingencias comunes (más concretamente por la jubilación), por lo que una vez finalizada su beca no tendrá derecho a desempleo. El becario tampoco tiene derecho a vacaciones, permisos retribuidos etc. Es decir, **no se le aplica el estatuto de los trabajadores ni el Convenio Colectivo de aplicación del sector**.

¿Dónde se contemplan los derechos de los becarios?

Generalmente, en el **acuerdo** firmado entre la empresa y la universidad o Escuela de Negocios. En cuanto a la ayuda económica, por ley tampoco existe un mínimo legal que se deba abonar al estudiante, como hemos mencionado anteriormente, este punto también puede ser regulado por el convenio de cooperación entre la empresa y la Universidad o Escuela de Negocios, que en algunos casos, garantizan al alumno un mínimo de percepción económica.

Contrato en prácticas

En cuanto al contrato en prácticas, es un contrato laboral contemplado en el **artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores**.

Tal y como establece el propio Estatuto de los Trabajadores, dicho contrato se podrá suscribir con quienes estuvieran en posesión de un **título universitario o de formación profesional de grado medio o superior** o títulos oficialmente reconocidos como **equivalentes** de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

A qué se dedica el trabajador en prácticas

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito

sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

Duración del contrato

La duración del contrato **no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años**, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

-Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

-Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

Contratos temporales

El contrato temporal tiene como objetivo el establecimiento del trabajador en un tiempo determinado.

Este puede ser de jornada completa o parcial.

Se formalizará por escrito, aunque puede ser verbal si por circunstancias de la producción la duración es inferior a cuatro semanas.

Tipos de contratos temporales

Tipo de contrato	Características
Contrato por obra o servicio	● Es el que más utilizan las empresas consultoras.

	<ul style="list-style-type: none"> ● No podrá tener una duración superior a 3 años, ampliables a 12 meses más si el convenio colectivo sectorial contempla dicha posibilidad. ● Transcurrido el plazo la empresa no finaliza el contrato, el trabajador pasará a ser un trabajador indefinido. ● Cuando se finaliza, la empresa debe abonar una indemnización legal, que consistirá en 12 días de salario por año trabajado.
Contrato eventual	<ul style="list-style-type: none"> ● Se suscribirá por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. ● Tendrán una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses. ● Se podrá modificar la duración máxima y periodo de estos contratos si se llega a un convenio colectivo, como máximo dieciocho meses y sin superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia. ● Cuando se finaliza, la empresa debe abonar una indemnización legal, que consistirá en 12 por año de servicio.
Contrato de interinidad	<ul style="list-style-type: none"> ● Se utiliza para sustituir a un trabajador de la empresa que tiene derecho de reservar su puesto de trabajo. ● Se debe indicar el nombre del trabajo a sustituir y causa.

Ahora bien **según las estadísticas del CCII:**

Los profesionales que actualmente están desarrollando su actividad por cuenta ajena, el 16,6 % lo hacen con un contrato temporal.

Según por edad:

- El 23,8 % comprende los que tienen 30 años o menos.
- El 16,1 % comprende entre los 31 a los 45 años.
- El 7,3 % mayores a 45 años.

Atendiendo a las titulaciones obtenidas, se destaca:

- El 25% doctor en informática.
- El 13,2% masters en informática.
- El 20% graduados en informática.
- El 27,2% son ciclo formativo FP TIC.
- El 25,4% son titulados en DEA.
- El 13% sin formación reglada.

Subcontrataciones

Cada vez son más las empresas que deciden externalizar partes de sus servicios, para ello contratan servicios de TIC con empresas externas.

Hay que señalar que el trabajador es contratado por la empresa contratista, por lo cual es trabajador de la empresa contratista.

¿Qué convenio colectivo se aplica?

Al trabajador se le debe aplicar el convenio colectivo que se aplica a dicha empresa

Cesión ilegal de trabajadores

Cuando se da la subcontratación, se corre el riesgo de que exista cesión ilegal de trabajadores, para ello, hay una serie de directrices que se han de seguir tanto por el empresario principal como por el empresario subcontratista para evitar dichos riesgos.

El **artículo 43.2 del Estatuto de los Trabajadores**, entiende que se *“incurrir en 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”*.

No debemos de olvidar que el empresario principal jamás podrá dar órdenes a dicho empleado, organizar sus vacaciones, permisos, organización del trabajo... de lo contrario, sería reclamar ante la jurisdicción laboral la existencia de cesión ilegal y convertirse en trabajador de la empresa principal.

Despidos

En la legislación española, regulados por el Estatuto de los Trabajadores, únicamente existen dos modalidades de despidos:

Modalidad de despido	Condiciones
Despido disciplinario	<ul style="list-style-type: none"> ● Es consecuencia de unas faltas laborales cometidas por los trabajadores. ● Se debe de tener en cuenta el convenio colectivo para que no se declare despido improcedente. ● Si se declara improcedente se tendrá que abonar al trabajador la indemnización establecida. ● La carta de despido ha de estar bien detallada cuales son los hechos ocurridos y sanciones.
Despido objetivo	<ul style="list-style-type: none"> ● Causa por ineptitud del trabajador conocido o sobrevenida con posterioridad efectiva a la empresa ● Causa por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas, cuando dichos cambios sean razonables ● Causa económicas, organizativas, técnicas y productivas ● Causa por falta de asistencia al trabajo, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o 25% en cuatros meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses

Horas extra

Todo trabajador tiene un máximo de jornada laboral anual fijada por el convenio colectivo de aplicación. Así, las empresas durante el primer trimestre del año, realizan el calendario laboral anual, pudiendo fijar en caso de que existan más horas de jornada que las que vienen contempladas en el convenio de aplicación, días de asuntos propios, días de convenio etc.

Cuando un trabajador realiza mayor número de horas que la establecida en el convenio colectivo, se entiende que son horas extraordinarias. **Regulado en artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.**

Retribución

La retribución de las horas extraordinarias vienen fijadas en el propio convenio colectivo de aplicación o por acuerdo entre las partes.

Clases de horas extraordinarias

En principio, la realización de horas extraordinarias es voluntaria pero pueden ser exigidas por el empresario en los supuestos en los que, por un lado, exista pacto al respecto o así figure en el convenio colectivo y por otro, en los casos en los que su realización sea necesaria para prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios o urgentes (en este último caso se denominan horas extraordinarias por fuerza mayor).

Límite máximo de horas extra

El límite máximo de las horas extraordinarias no puede ser superior a 80 horas al año y dentro de éstas no se computan las que se tuvieron que realizar por razones de fuerza mayor o las que fueron compensadas por periodos de descanso durante los 4 meses siguientes a su realización. Superar ese límite es motivo de multa para el empresario por parte de la Inspección de Trabajo.

Bloque 3: Empresas

En este bloque, recopilaremos algunas de las vulneraciones laborales más comunes en el sector, además de hacer un repaso por algunas de las empresas de mayor facturación anual según el **Ranking de Empresas de El Economista**, que a su vez utiliza la base de datos de Informa D&B, S.A. y organizados según su sector por la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (**CENAE**)

Vulneraciones más comunes en el sector

Afectados por la situación que se está viviendo en España, es usual que los trabajadores vean mermados sus derechos laborales. Son muchas las empresas las que no respetan lo establecido en la legislación aplicable.

Según hemos podido consultar y contrastar tanto con diferentes profesionales del área, como con abogados especializados en RRHH y derechos laborales, hemos hecho un pequeño compendio de las malas prácticas más comunes en el sector TIC en España.

Horas extra

En nuestro sector es muy común que las horas extra aparezcan para alargar tu jornada de trabajo, pero... ¿Sabes cuando son horas extra y cuando no? Según el Estatuto de los Trabajadores hay un mínimo y un máximo de horas (fijadas por tu contrato) que debes trabajar, y fuera de esas horas comienzas las llamadas horas extra.

Existen límites especificados para que no puedan sobrepasar tu jornada laboral y dependen de si eres mayor o menor de edad*

Edad	Jornada laboral		
	Diaria	Semanal	Anual
Mayor de 18 años	9 horas	40 horas	1826,27 horas
Descansos	12 horas	1 día y medio	
Menor de 18 años	8 horas		
Descansos		2 días	

* Todas las horas definidas en esta tabla son el máximo permitido.

Cesión ilegal de informáticos

La cesión ilegal está castigada en el Estatuto de los Trabajadores, pero su redacción es compleja y tiende a confundir a los empleados, por tanto intentaremos explicar su funcionamiento y definir los casos en los que tu empresa comete infracciones:

- 1) Trabajas como informático en una empresa ajena a la tuya (a la que denominaremos empresa "cliente") que no se dedica a la informática ni nada parecido y tu tareas son labores de mantenimiento de ordenadores, enseñar tareas básicas a sus empleados y hacer de "chico de los recados informáticos" (fotocopiar, escanear...)
- 2) Tu empresa no tiene prácticamente actividad propia, sino que su actividad consiste en proporcionar informáticos a otras empresas.

- 3) Tu empresa se desentiende de ti, salvo para el pago de los salarios y cotizaciones, dejando toda la gestión de la contrata a la empresa cliente.
- 4) Quién decide tu horario, vacaciones, permisos y demás es la empresa cliente.

Hay muchas más casos de este tipo. Al estar en cesión ilegal la consecuencia es que si demandaras y ganarás, conseguirías que tu contrato temporal se convirtiera automáticamente en indefinido con la empresa cliente o con tu empresa principal según tu elección.

Hace unos años se denunció por esta misma infracción a la empresa HP conocida mundialmente por 13 subcontrataciones informáticas por el intento de abaratar costes, con el resultado de imponerles una sanción de 86.251€. Lamentablemente, la multa no obligó a la empresa a cumplir la Ley y se llevó a cabo una recogida de demandas individuales para que un juzgado obligase al cumplimiento estricto una vez se aprobase la ilegalidad. Para más información: [enlace a la noticia](#)


Guardias

En nuestra área de trabajo está muy extendido el horario de guardia, conocido también como horas de permanencia o disponibilidad ante cualquier urgencia o problema que pueda aparecer. Hay dos tipos que se dan muy a menudo:

- 1) Guardias no pagadas: Debes estar localizable en el móvil durante X horas y con la obligación de poderte desplazar en Y horas a donde se necesite. Si te llaman, tendrás derecho a que te paguen esas horas que hagas de trabajo real.
- 2) Guardias pagadas: Cobrarás las horas que estés de guardia, sin importar si recibes una emergencia o no.

Como se puede ver, la realización de guardias no pagadas es totalmente ilegal, ya que ninguna empresa puede aplicar un sistema de disponibilidad ya que sería una modificación de la jornada de trabajo fijada en el contrato. En cambio, las guardias pagadas si se ajustan al derecho del trabajador si se cumplen el resto de requisitos de la jornada (cumpliendo las horas máximas de la jornada explicadas en el apartado de Horas Extra, descansos y demás condiciones).

Otras vulneraciones comunes

- 
- La modalidad de contratación no corresponde a ninguna causa legal y por lo tanto sea un contrato indefinido.
 - Los trabajadores cobran por debajo de lo establecido en las tablas salariales del convenio colectivo del sector, esto lleva aparejado que estén encuadrados en un grupo de cotización menor al que le corresponde según sus funciones.

Consultoras informáticas

Una consultora informática es una empresa dedicada a proveer de consejo experto en el área de la informática (mantenimiento, contabilidad, tecnología...) para asesorar a otros en las cuestiones sobre las que posee un conocimiento especializado. Aquí os dejamos las consultoras más valoradas en nuestro país el último año 2014-2015.

Consultoras informáticas con más reclamo

Tech Data España S.L.

Accenture SL

SAP España sistemas aplicaciones y productos en la informática S.A.

Capgemini España

Software AG España

Altia Consultores

Mapfre Tech S.A.

Gestión de recursos informáticos

En cualquier empresa es necesaria una cantidad exacta de recursos informáticos para el buen funcionamiento de ésta (tanto Hardware como Software) por lo que es importante recalcar cuáles son las empresas más conocidas que gestionan todo el movimiento de material informático.

Gestoras de recursos con más importancia en España

Gas Natural Informatica S.A.

Hewlett-Packard Outsourcing España S.L.

Cos Mantenimiento S.A.

Cetelem Servicios Informáticos A.I.E.

Digital Training S.L.

Graddo II S.A.

Actividades de programación informática

Si lo que os gusta es la programación, os dejamos un listado para que vayáis conociendo las empresas más punteras y que más facturan a lo largo del año vendiendo su desarrollo e implementación de Software.

Desarrolladores de Software más importantes:

Coritel S.A.
Ayesa Advanced Technologies S.A.
Social Point S.L.
Logicalis Spain S.L.
Panda Security S.L.
Cast Info S.A.
Omega Peripherals S.L.

Actividades de Edición de Videojuegos

Si estás más interesado en el ocio y el entretenimiento, ésta lista con las empresas más punteras en la edición de videojuegos en el año 2014-2015 puedes ser lo que estás buscando para conseguir información sobre más puestos de trabajo:

Editoras de videojuegos más importantes

Spaco S.A.
Bee Square S.L.
Erepublick Web España S.L.
Sherwood Media S.L.
Willyrex S.L.
Ingenieria de Software Garapen S.L.

Bloque 4: Defensa y autodefensa

Sindicatos

¿Qué es un sindicato y para qué sirve?

Un sindicato es una asociación de trabajadores cuyo fin es la lucha por los derechos de los trabajadores tanto a nivel salarial como las demás condiciones de trabajo; tales como seguridad en el trabajo, formación, salud laboral, carrera profesional y acción social entre otras.

¿Debo sindicarme? ¿Para qué sirve?

Formar parte de un sindicato tiene muchas ventajas en el sector laboral. A continuación os dejamos los “5 Por qué sí”:

1. Estar afiliado a un sindicato facilita la resolución de tus problemas, así como el cumplimiento de los convenios colectivos y el derecho laboral.
2. Mejora tus condiciones de trabajo, salarios y te otorga nuevos derechos a través de la negociación de los convenios.
3. Un sindicato es un fondo de garantía de la mejora y mantenimiento del sistema de protección social (esto es, asesoramiento jurídico, sindical y técnico)
4. Te proporciona información sobre la situación económica y laboral.
5. Te ayuda para que tengas acceso a la formación profesional, decisiva para encontrar o mejorar el empleo.

Principales sindicatos en España

A continuación presentaremos los principales sindicatos en España, así como aquellos que están más especializados en el sector informático:

COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)

- ❖ ¿Qué es CC.OO.?

“Comisiones obreras” se encuentra dentro de las principales confederaciones sindicales españolas. Este sindicato es ajeno a cualquier partido político, cuyo fin es garantizar los

intereses de los trabajadores y promover una sociedad democrática más justa y participativa.

En CC.OO. coexisten a grandes rasgos tres corrientes o tendencias principales. Este sindicato no solo se organiza desde el punto de vista territorial, sino también en el plano sectorial (Federaciones).

CC.OO. tiene múltiples funciones a nivel social, pero nosotros nos centraremos en aquellas dedicadas a la defensa del trabajador, ya sea a nivel salarial o en cuanto a sus deberes y derechos laborales.

Como hemos dicho anteriormente, CC.OO. funciona a través de "Federaciones". Como empleados en el sector informático, nosotros nos incluimos en la Federación de Servicios que opera en varios sectores, entre los que se encuentra el de las TIC.

❖ ¿Cómo afiliarme a CC.OO.?

Para afiliarte a CC.OO., solo debes rellenar un formulario, en el que se tienen en cuenta diversos aspectos del interesado, entre los que se encuentran algunos como: profesión, ocupación, intereses, situación laboral, etc.

En cuanto a la cuota de afiliación, depende de la renta del susodicho, teniéndose en cuenta algunos factores como: salario, edad, contratación, etc.

Tipos de cuota	€/mes
general*	11,20
especial	6,75
superreducida**	2
militante	15

*De aplicación para personas con unos ingresos o prestaciones anuales brutas superiores a 9.034'20 €

**De aplicación para todas aquellas personas sin ningún tipo de remuneración o prestación, desempleados de larga duración y que solo perciban la renta activa de inserción o la ayuda no contributiva.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

❖ ¿Qué es UGT?

La Unión General de Trabajadores es una confederación sindical constituida en 1888, uno de los dos sindicatos mayoritarios más significativos en España, con 1.100.000 afiliados. Se trata de una organización democrática e independiente de ningún organismo político con presencia en todos los sectores de actividad.

Como todo sindicato, defiende los intereses del conjunto de los trabajadores en cualquiera de sus condiciones y lo hace de la siguiente manera:

- Combina las acciones y negociaciones siempre a través de la búsqueda del consenso y los acuerdos
- En la empresa, a través de negociación colectiva, concienciándose aquí dos realidades: la fuerza y capacidad de resolver problemas; así como la capacidad de superación de conflictos en las situaciones laborales precarias.

UGT funciona a través de Federaciones, de entre las cuales, nosotros como informáticos, pertenecemos a la Federación de Servicios.

❖ ¿Cómo afiliarme?

Como en otros sindicatos, la UGT tiene diferentes ramas también en cuanto a localidad. Por tanto, el método de afiliación a este sindicato dependerá -entre otros- de la localidad en la que te encuentres. Además tendrás que completar el formulario correspondiente, que atiende a las diversas características situacionales del interesado.

Las cuotas de este sindicato son las siguientes:

Tipos de cuota	€/mes
Básica Confederal	1'10
Reducida*	7,75
Especiales para Jubilados*	5,50
especiales para UPA y UPTA	3,90
especiales para Jubilados y Parados	3,30

*Siempre y cuando las rentas sean inferiores o iguales en cómputo anual a 1'50 veces el SMI

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

❖ ¿Qué es CGT?

CGT es una organización de personas que tratan de cambiar una sociedad que califican de "desigual, injusta, autoritaria e irracional". Por ello, trabajan en muy diversos campos de lo cotidiano: no solo en lo sindical, sino también en lo que tiene que ver con lo social. Es una organización autónoma, ajena a todo partido político.

Dentro de este sindicato se forman secciones sindicales que agrupan a la afiliación de una empresa o un sector. Los sindicatos de una misma localidad constituyen una

Federación de ese lugar, y aquellas locales de cada territorio, forman las correspondientes Confederaciones territoriales. Además de estas actúan en diversas Federaciones de Rama (de los distintos sindicatos)

Dentro de esta organización hay muchas secciones sindicales. A continuación os enumeramos las diez más significativas en el ámbito de la informática

- CGT Alten
- IBM Global Services
- Grupo INDRA. Sección sindical CGT Indra Sistemas
- Grupo Telefónica
 - Sección sindical CGT Telefónica
 - Sección sindical CGT Telefónica I+D
- INSA. Sección sindical INSA
- TCP. Sistemas e Ingeniería
- Sopra Informática
- Grupo OESIA (Oesía Network, iASoft...)
- Grupo HP. Sección sindical de CGT en HP
- Grupo Accenture- Coritel- Avanade

CO.BAS

Co.bas es el Sindicato de Comisiones de Base. Se sustituye como sindicato de clase, asambleario, participativo, con independencia económica de los poderes públicos y privados, de lucha y confrontación con el sistema, donde son los trabajadores y las trabajadoras quienes toman las decisiones, y no una “cúpula sindical”.

SITIC

Es el sindicato de Ingenieros e Ingenieros Técnicos en Informática. Este sindicato es particularmente destacable porque es el primer y único sindicato que ofrece representación directa a los trabajadores de este sector. Entre sus funciones se encuentran las siguientes:

- Defensa de los intereses en los distintos puestos de trabajo de los Ingenieros e Ingenieros Técnicos en Informática.
- Asesoría Jurídica en las contrataciones.
- Defensa Legal (total o parcial en caso de conflicto laboral).
- Negociación de convenios que afectan a Ingenieros e Ingenieros Técnicos en Informática tanto en la empresa privada como en las Administraciones Públicas.
- Obtención de ayudas para el reciclaje profesional, siguiendo los criterios europeos y nacionales para la Informática.

- Apoyo a los Colegios y Asociaciones para erradicar la discriminación legal que está teniendo lugar actualmente con la Ingeniería e Ingeniería Técnica en Informática.
- Fomento del empleo para los Ingenieros e Ingenieros Técnicos en Informática en todos los puestos de trabajo propios de nuestra Ingeniería.

Colegios profesionales

¿Qué es un colegio profesional?

Es una asociación de carácter profesional formada por quienes ejercen una profesión y que suelen estar amparados por el Estado.

La finalidad de los colegios profesionales es la representación de las profesiones y la defensa de los intereses profesionales de los colegiados. El colegio vela por el cumplimiento de una buena labor profesional, donde la ética constituye uno de los principales principios que ayudan a definir los reglamentos de cada corporación.

Principales colegios profesionales en el sector de la Informática

ALI

❖ ¿Qué es ALI?

Ali se creó a la par de los primeros estudios universitarios de informático, en el año 1980. Este colegio profesional aglutina a doctores, licenciados, diplomados, ingenieros, ingenieros técnicos, grados y máster en informática.

Así pues, es la precursora de la Creación de los Colegios de Ingenieros e Ingenieros Técnicos en informática en España (según consta en sus leyes de creación). Este colegio está distribuido en diferentes comunidades autónomas de España, de tal manera que en realidad está subdividido en ramas.

Ali nació con la vocación de defender los intereses y derechos, tanto académicos como laborales, de los titulados en Ingeniería Informática, así como de los usuarios de sus servicios. Entre otras funciones, reclama que la Ingeniería Informática sea regulada como profesión al mismo nivel que el resto de Ingenierías.

En cuanto al **sistema de cuotas**, solo hay dos que sea necesario distinguir:

- ❑ Asociado: 45,44 €/semestre

❑ Asociado estudiante: 32,54 €/año

❖ ¿Cómo puedo hacerme socio?

Para ser asociado de ALI se debe tener la titulación universitaria oficial de Doctor, Máster, Grado, Ingeniero, Ingeniero Técnico, Licenciado o Diplomado en Informática. Con cumplir este requisito, solo basta rellenar el formulario de inscripción, en el cual rendirá cuentas sobre algunos datos tanto académicos como laborales.

CONCITI

❖ ¿Qué es Conciti?

Conciti es el Consejo General de Colegios oficiales de Ingeniería Técnica en Informática. CONCITI nace con unos fines específicos que son los siguientes:

- El impulso y liderazgo del progreso de la sociedad de la información y el conocimiento en España a través de las técnicas propias de la Ingeniería Técnica en Informática.
- Protección y salvaguardia del interés general en los ámbitos técnicos de su competencia, velando por el cumplimiento de los preceptos constitucionales.
- La ordenación del ejercicio de la profesión de Ingeniería Técnica en Informática en todo el territorio nacional
- La representación institucional de la Ingeniería Técnica en Informática
- La defensa de los intereses profesionales de los miembros colegiados pertenecientes a las corporaciones integrantes.
- Defensa y promoción de la Ingeniería Técnica en Informática como profesión
- Cualesquiera otros fines que le atribuya la Ley o los presentes Estatutos, y que contribuyan al desarrollo de la Ingeniería Técnica en Informática y de la sociedad en su conjunto.

Son muchos los Colegios que agrupa ITI de las diferentes comunidades autónomas ¹

CCII

❖ ¿Qué es CCII?

El Consejo General de Colegios Profesionales de Ingeniería en Informática (CCII) es la institución oficial que representa a los profesionales de la ingeniería informática a nivel nacional e internacional. CCII está integrado por todos los colegios profesionales de ingeniería en informática existentes en España. Este Consejo General actúa en las diferentes comunidades autónomas, por lo que en cada una de ellas opera un consejo especializado.

CCI ha colaborado sobre todo en dos proyectos importantes que cabe destacar:

1. Con el apoyo de la Plataforma Nacional de Asociaciones de Profesores de Informática (PNAPI) ha desarrollado el acto principal: **“La Hora del Código en España”**. Esta actividad educativa de iniciación de la programación tiene como objetivo principal demandar la implantación de asignaturas de Ciencias de la Computación en los sistemas educativos del mundo. Se trata de que niños y niñas puedan desarrollar el pensamiento computacional desde la temprana edad, como competencia clave para su futuro como nativos digitales.
2. Además este colegio ha sido colaborador del **II Congreso de Ciudades Inteligentes**, que invita a la Administración Pública, Instituciones, Centros tecnológicos, Universidades, Asociaciones, Empresas y Profesionales implicados en el sector de las Smart Cities, a presentar sus propuestas de comunicaciones.

❖ ¿Cómo puedo hacerme socio?

Ya que esta institución agrupa todos los colegios de ingenieros informáticos en España, para cualquier consulta se ha de establecer contacto vía e-mail con el presidente,

¹ <http://www.conciti.org/enlaces/colegios-iti/>

vicepresidente o secretario general de la asociación, cuyos correos electrónicos son: presidente@ccii.es; vicepresidente@ccii.es; secretario@ccii.es. En cualquier caso, para recibir información solo hay que suscribirse en la página web inicial.

Bibliografía

Bloque 1:

SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social:

http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2610-1.pdf

infojobs:

<http://www.urv.cat/media/upload//arxius/CAE/oprofessional/informe-anual-mercado-laboral-infoJobs%20mayo%202015.pdf>

Observatorio nacional de las telecomunicaciones y de la SI:

http://www.ontsi.red.es/ontsi/sites/default/files/el_sector_tic_y_de_los_contenidos_en_espana._informe_anual_2014_edicion_2015.pdf

Bloque 2:

<http://www.modelocontrato.net/que-debe-contener-un-contrato-de-trabajo.html>

<http://www.modelocontrato.net/tipos-de-contrato-de-trabajo.html>

http://www.cci.es/images/ccii/documentos/Informe_Situacion_Laboral_TI_CCII.pdf

https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf

Bloque 3:

Horas extra:

<https://consultoralaboral.wordpress.com/2015/03/25/estas-haciendo-horas-extras-y-no-l-o-sabes/>

Cesión ilegal y guardias:

<http://laboro-spain.blogspot.com.es/2011/06/cesion-ilegal-informaticos-guardias.html>

Ranking de empresas:

<http://ranking-empresas.eleconomista.es/>

Información recursos informáticos:

<https://informacion.wordpress.com/category/definiciones/>

Bloque 4:

Sindicatos

CC.OO.: <http://www.ccoo.es/>

UGT: <http://www.ugt.es/default.aspx>

CGT: <http://cgt.org.es/>

CO. BAS: www.cobas.es

SITIC: www.sitic.es

Colegios profesionales:

ALI: <http://www.ali.es>

CONCITI: <http://www.conciti.org/>

CCII: <http://ccii.es/>

Listado de colegios profesionales: <http://www.ingenieros.es/colegios>

Colaboraciones:

Mención especial a nuestra amiga **Imelda**, que ha colaborado resolviendo multitud de nuestras consultas.

Imelda Cordero Cruz - Abogada laboralista y Técnico de nóminas en Agrupación Servicios Jurídicos Integrales S.L

<https://www.linkedin.com/in/imelda-cordero-cruz-2317b8103>