

PROFESIONES

Ingenieros y titulados conviven con simples aficionados en el sector de la informática, **muy dañado por el intrusismo laboral**. Las empresas no pueden vivir sin ellos pero la **mayoría tiene sueldo de mileurista**



En España hay muchos amantes de la informática, como este asistente a la Campus Party, pero no todos son profesionales J.M. CENCILLO

INFORMÁTICOS

Salarios populares para profesionales estrella

Nuria Peláez

A menudo su trabajo pasa inadvertido, pero cuando algo falla todos acuden a ellos en busca de auxilio. Son los informáticos, un colectivo muy heterogéneo y hasta ahora poco regulado, ya que se trata de una profesión con apenas 20 años de vida.

Para acceder a la profesión existen vías muy diversas. La más reconocida es la universitaria: actualmente una docena de universidades catalanas imparten los estudios de Ingeniería Informática o Ingeniería Técnica Informática, pero también trabajan como informáticos numerosos licenciados en especialidades cercanas como Ciencias Exactas, Física o Telecomunicaciones. Además, existe un ciclo de FP de grado medio (Explotación de Sistemas Informáticos) y dos de grado superior (Administración de Sistemas Informáticos y Desarrollo de Aplicaciones Informáticas).

En cuanto a la formación no reglada, muchos informáticos aprenden los entresijos de la profesión en academias, centros ocupacionales o cursos impartidos por las principales compañías del sector, como Cisco, Oracle o Microsoft.

Alfons Rubio, director gerente del Colegio Oficial de Ingeniería en Informática de Catalunya (COEIC), calcula que de los aproximadamente 140.000 informáticos que trabajan en Catalunya sólo 15.000 son ingenieros. "El sector es caótico y todos hacen de todo -reconoce-

no es infrecuente que el director de informática de una empresa sea un titulado de formación profesional y el *machaca* que hace todo sea el ingeniero". El COEIC ha creado asociaciones que agrupan a los informáticos según su formación y quiere negociar las competencias de cada uno "para no pisarnos unos a otros".

Estos profesionales pueden trabajar en una empresa de tecnología informática o bien en una empresa de otro sector, pública o privada, como técnicos o responsables de informática. Otro sector al alza es el del software libre. Eso sí, los salarios son modestos: "Al principio pasas por una época

de becario en la que si cobras 600 euros mensuales te puedes dar por satisfecho -lamenta Albano Sánchez-Ossorio, decano del Colegio Oficial de Ingeniería Técnica en Informática de Catalunya (COETIC)-. Los tres años siguientes sueles cobrar unos 1.000 o 1.200 euros y cuando ya tienes unos cuatro años de experiencia puedes llegar a los 30.000 euros anuales, pero a partir de ahí los sueldos se estancan".

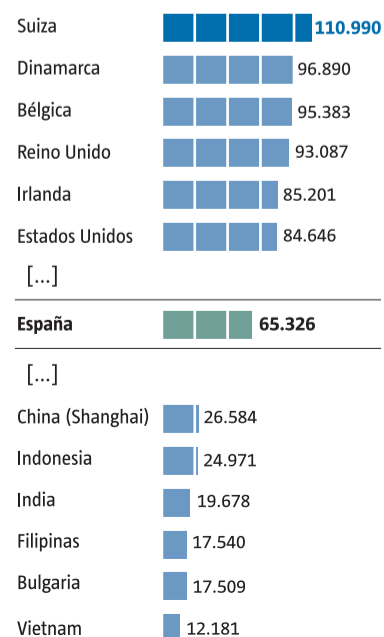
Las cifras contrastan con el sueldo medio de los directores informáticos, que según Mercer supera los 60.000 euros. Para ocupar este cargo, además de titulación en informática, se suele pedir un MBA o experiencia en gestión empresarial.

La profesión de informático exige una formación continua. "Lo que hace tres años era la tecnología dominante hoy puede no servirte de nada, así que si no te reciclas te quedas fuera del mercado", advierte Alfons Rubio. Otra dificultad añadida es la ausencia de horarios fijos: "El informático tiene una gran responsabilidad y debe estar disponible 24 horas al día, los 365 días del año", subraya Sánchez-Ossorio.

La imagen social de los informáticos ha mejorado en los últimos años pero, para el decano del COETIC, "aún queda mucho por hacer, porque la gente cree que somos unos freakies encerrados todo el día frente a un ordenador". El intrusismo también ha perjudicado a su prestigio: ¿quién no tiene algún amigo o vecino que presume de ser un experto en el tema? "Esta gente ha hecho mucho daño a la profesión", lamenta el decano.

LOS MEJOR Y PEOR PAGADOS

Directores de informática. Salario bruto anual en euros |



Fuente: Mercer

LA VANGUARDIA

LA SENTENCIA



Xavier Pera
GARRIGUES
ABOGADOS Y AS.
TRIBUTARIOS

Indemnizar el despido desde el primer día

EL CASO: En los supuestos de encadenamiento de contratos temporales, para el cálculo de las indemnizaciones por despido debe tomarse en consideración el tiempo transcurrido desde el inicio del primer contrato temporal hasta la fecha de despido, aun existiendo interrupciones superiores a los veinte días entre los distintos contratos celebrados entre el trabajador y la empresa.

LA RESOLUCIÓN:

Para determinar el importe de la indemnización que corresponde a un trabajador en caso de extinción de su contrato deben utilizarse dos módulos de cálculo distintos: el económico, constituido por el salario que el trabajador viera percibiendo en el momento de la extinción, y el temporal, constituido por el tiempo durante el cual el trabajador ha venido prestando servicios para una empresa.

En los supuestos de encadenamiento de varios contratos temporales o de contratos temporales que preceden a un contrato indefinido, la jurisprudencia tradicionalmente ha venido entendiendo que a efectos del cálculo indemnizatorio debe tomarse en consideración el tiempo de prestación de servicios generado en virtud de anteriores contratos de trabajo con la misma empresa cuando no haya solución de continuidad entre los distintos contratos suscritos o, aun existiendo interrupciones, si éstas son cortas, entendiendo por tales las que no exceden del plazo de caducidad legalmente establecido para demandar por despido (veinte días hábiles).

CAMBIO DE DOCTRINA

Por tanto, cuando entre el fin de un contrato y la formalización del nuevo hay una interrupción superior a los veinte días hábiles (se excluyen sábados, domingos y festivos), sólo se computará el tiempo de prestación de servicios del segundo contrato.

Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA), en sentencia de 12 de noviembre del 2007, considera que dicha doctrina no puede seguir manteniéndose tras la sentencia del 4 de julio de 2006, dictada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, en la que se consideró contraria a una directiva comunitaria la

previsión contenida en una norma griega en la que se establecía que en los supuestos de contratos de trabajo temporales sólo podían considerarse sucesivos si no estaban separados por un intervalo superior a los veinte días laborales.

El TSJA argumenta que la tesis de los veinte días en el encadenamiento de contratos resulta rígida y restrictiva y puede llegar a amparar situaciones de empleo precario y de abuso de las cadenas de contratos por parte de las empresas. Asimismo, se señala que si bien el Tribunal Supremo ya ha venido dejando de aplicar la tesis de las interrupciones superiores a los veinte días para el cálculo del complemento salarial de antigüedad, si esta nueva doctrina no se aplica también para el cómputo del tiempo de prestación de servicios a efectos indemnizatorios se corre el riesgo de crear dos tipos de antigüedades, de modo que un trabajador puede llegar a tener más años de prestación de servicios a efectos salariales (complemento de antigüedad) que a efectos indemnizatorios. La sentencia del TSJA aboga por superar esta incoherencia con una nueva doctrina que para el cómputo del tiempo de prestación de servicios a efectos del cálculo indemnizatorio atienda a todos los contratos celebrados entre el trabajador y la empresa aunque existan entre ellos interrupciones superiores a los veinte días hábiles.

