



Editorial

Este nuevo boletín nace con el objetivo de crear un vínculo entre quienes trabajamos en el sector de Consultoría y Servicios Informáticos, más allá de la realidad de una empresa y sin límites territoriales. [Artículo completo](#)

El RINCON de la LEY

Horas extraordinarias

Resumen de los puntos más importantes de la legislación vigente

...la prestación de trabajo en horas extraordinarias será **voluntaria**, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual...

...se optará entre **abonar** las horas extraordinarias... o **compensarlas**...

...el número de horas extraordinarias **no podrá ser superior a 80 al año**... No se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización...

...a efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de cada trabajador se registrará día a día, y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente...

(Estatuto de los trabajadores)

...salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se **compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos con el 75 %**...

...que se **disfrutará dentro del año natural** en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente...

(Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de empresas y Contable)

AFILIATE

Ofertas para afiliados
[Alquiler de coches](#)
[Hoteles y apartamentos](#)
[Otras ofertas](#)

Recomendamos:

["Guía de las Buenas Prácticas de la Empresa Flexible"](#)

Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

IESE y Comunidad de Madrid

Nuestras NOTICIAS

Avance en las negociaciones por el transporte del personal de las empresas proveedoras a la nueva sede del SCH

A la nueva sede del banco SCH en Boadilla del Monte en Madrid han sido también trasladados más de 500 trabajadores de empresas proveedoras del sector de tecnologías de la información. El SCH puso autobuses...

[ver más](#)

Conflicto en CajaMadrid

La Gerencia de Sistemas ha hecho llegar notas a las empresas externas, sugiriendo que los trabajadores de éstas no son buenos profesionales, quejándose de su falta de compromiso y de un relajamiento del horario...

[ver más](#)

Pancartas de protesta por la negativa de Soluziona, que se enfrenta a una fusión y reestructuración, a negociar con sus trabajadores

Las pancartas, colgadas en ambos sentidos de la carretera, incluían el texto "Soluziona -imposición +negociación" y "Unión Fenosa, no más saraos, ..."

[ver más](#)

Cirsa Interactive una empresa del siglo XXI con métodos laborales del siglo XVIII

Hace unos meses Cirsa Interactive desplazó a Corea del Sur a más de 20 trabajadores para realizar la implantación de un sistema de loterías, lo cual se consiguió gracias a jornadas laborales de hasta 20 ó 22 horas diarias...

[ver más](#)

Se reconoce el derecho a percibir una cantidad en concepto de Retribución Variable por el año 2002 a cinco trabajadores de Atos ODS Origin S.A.

El Juzgado de lo Social Nº 37 de Madrid, en sentencia de 23 de Septiembre de 2004, reconoce a cinco trabajadores de Atos ODS Origin S.A. a percibir una cantidad, en concepto de "retribución variable" por el año 2002,...

[ver más](#)

La reducción de la jornada por maternidad no puede reducir la prestación por desempleo

El tribunal supremo ha estimado un recurso interpuesto por la Asesoría Jurídica CC.OO. de Madrid ha reconocido el derecho de una trabajadora a percibir las prestaciones de desempleo...

[ver más](#)

Trabajadores de Soluziona paran una hora el autobús de la empresa para reivindicar las condiciones del traslado a su nueva sede

Más de 2000 trabajadores de la empresa Soluziona, filial de Unión Fenosa, han sido trasladados a su nueva sede en el parque empresarial La Finca...

[ver más](#)



conectamos



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

CCOO.ES
COMFIA.NET
AFILIATE

Número 1 - Diciembre 2004

[Volver a la portada](#)

EDITORIAL

Este nuevo boletín nace con el objetivo de crear un vínculo entre quienes trabajamos en el sector de Consultoría y Servicios Informáticos, más allá de la realidad de una empresa y sin límites territoriales.

Conectamos nace desde la Agrupación de Nuevas Tecnologías de la Información de Comfia-CC.OO. Madrid. Esta Agrupación está conformada por los delegados sindicales de Comisiones Obreras de nuestro sector ubicados en Madrid y por representantes legales de los trabajadores elegidos en las elecciones sindicales celebradas en las empresas. Esta Agrupación nos permite coordinar las acciones de CC.OO. en las relaciones laborales aunando fuerzas para trabajar por unos objetivos comunes en nuestro sector, donde CC.OO. supera el 55% de representatividad.

Para la Agrupación de NTI, una de nuestras mayores preocupaciones siempre ha sido cómo informar de lo que hacemos en el sector, de las iniciativas que llevamos a cabo en las empresas, de los derechos que nos asisten, etc.

Con este boletín además de paliar estas carencias, queremos hacerte llegar nuestras inquietudes y escuchar las tuyas y, lo más importante, pretendemos que tengas información de aquello que se produzca en el sector y sea de interés general. Este boletín bimestral desarrollará en cada número un tema específico, incluyéndose un apartado de referencia legal. Además incluirá las noticias más relevantes de nuestras empresas y periódicamente se publicarán estudios comparativos sobre las condiciones laborales en el sector (horas extraordinarias, vacaciones, jornada, etc.)

Te animamos para que vuestra realidad se vea reflejada en este boletín, enviándonos a nti@comfia.ccoo.es cualquier información que pueda ser de interés para el resto de trabajadores (acuerdos, reglamentos, convenios, conflictos, etc.).

¡Participa!

[Volver a la portada](#)

contactar



Nuestras NOTICIAS

Avance en las negociaciones por el transporte del personal de las empresas proveedoras a la nueva sede del SCH

A la nueva sede del banco SCH en Boadilla del Monte en Madrid han sido también trasladados más de 500 trabajadores de empresas proveedoras del sector de tecnologías de la información. El SCH puso autobuses desde distintos puntos de Madrid a disposición de los empleados para su transporte informando a las empresas proveedoras que sus empleados podrían utilizarlos hasta finales de diciembre del 2004.

El pasado 22 de octubre a las 13:30, se comunica unilateralmente por SCH, que los trabajadores de empresas proveedoras ya no podrán utilizar las rutas de transporte del banco desde ese mismo momento, ni siquiera para regresar ese día a sus casas. A raíz de lo cual, trabajadores afectados por dicha medida se manifiestan de forma pacífica en el exterior del recinto siendo disueltos por el personal de seguridad del SCH de forma violenta, agrediendo a varios trabajadores y llegando incluso a quitarles la tarjeta de identificación (también monedero) de acceso al recinto. Ante estos hechos se han presentado las correspondientes denuncias.

En la semana del 25 al 29 de octubre y a través de nuestra Sección Sindical en SCH transmitimos a la Dirección de Relaciones Laborales de dicha Entidad, nuestra preocupación por los sucesos acaecidos en la Ciudad Financiera de Boadilla así como la situación en la que se dejaba al personal de las empresas proveedoras si no podían utilizar los mismos medios de transporte que el personal del Banco.

Comentamos que una decisión de este tipo no se puede tomar ni comunicar en pocas horas e incidimos en que era responsabilidad del Banco la situación creada y que debía asumir esa responsabilidad, con independencia que desde las Secciones Sindicales de CC.OO. de las empresas proveedoras se entablen negociaciones con la Dirección de estas empresas al objeto de aclarar definitivamente esta situación.

El pasado día 3 la Dirección de RR.LL. del SCH comunicó a la sección sindical de Comisiones Obreras en el SCH, lo siguiente: " ...con el fin de clarificar debidamente este asunto **estamos reiterando a los responsables de las citadas empresas la necesidad de que se ocupen de procurar la solución de las necesidades de transporte que pueda tener su personal**, en la forma que en cada caso pueda entenderse más oportuna, **con predisposición por nuestra parte para revisar, si fuera el caso, el impacto que ello pudiera tener en la facturación de los servicios.**

Además, para facilitar este proceso por parte de nuestro Banco **se autorizará**, con carácter excepcional y alcance temporal, **que el personal de las referidas empresas utilice el "Servicio Continuo" hasta el próximo 31 de diciembre...**".

Desde CC.OO. acogemos favorablemente esta decisión ya que nos permite establecer un tiempo de negociación para buscar una solución a un problema que se ha generado.

Por el momento y hasta el 31 de diciembre de 2004, se permitirá la utilización de las lanzaderas puestas por el SCH desde Madrid hasta Boadilla desde y hasta Moncloa, Aluche y Colonia Jardín. Esta nueva situación permitirá establecer un diálogo sin elementos discordantes y encontrar una solución lo más beneficiosa posible para todos los trabajadores afectados.



[Volver a la portada](#)

Nuestras **NOTICIAS**

Conflicto en CajaMadrid

Durante todos estos años el personal de las empresas de servicios informáticos (Infoservicios, INSA, Gesfor, Cap Gemini, Getronics, Atos Origin, Cognitis, etc.) han estado trabajando estrechamente con los empleados de Caja Madrid.

Ahora la Gerencia de Sistemas ha hecho llegar notas a las empresas externas, sugiriendo que los trabajadores de éstas no son buenos profesionales, quejándose de su falta de compromiso y de un relajamiento del horario laboral y fijando normas muy estrictas de obligado cumplimiento. Desde CC.OO. afirmamos que esas impresiones son injustas, pues si no existiera ese compromiso, Caja Madrid jamás podría encontrarse donde está: en la élite tecnológica de las entidades financieras del país. Donde la Gerencia habla de relajamiento de horarios, nosotros hablamos de flexibilidad dentro de unos parámetros razonables y obvios, la misma flexibilidad que Caja Madrid pide en ocasiones a estos trabajadores para que cambien sus vacaciones o empleen su tiempo libre en sacar un trabajo adelante.

Entendemos que las nuevas normas no van a contribuir a mejorar la productividad. Al contrario, han producido un clima de enrarecimiento entre los empleados y una disminución de la calidad de las condiciones de trabajo que es muy probable que repercutan tanto en el rendimiento de los trabajadores como en su salud.

Deseamos que esta nueva y severa normativa que hemos recibido por parte de nuestras empresas sea debido a un malentendido y no a una impresión cierta que la Gerencia de Sistemas tenga acerca del trabajo y profesionalidad de los empleados externos, con el fin de que no se produzcan desafectos entre las dos partes.

Por último, destacar que estamos en contacto con la sección sindical de CC.OO. en Caja Madrid para verificar si el horario del centro de trabajo de Las Rozas coincide con el general que establece el convenio de Cajas de Ahorro.

Recordamos que el artículo 21 del vigente convenio de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, establece que el horario de los trabajadores desplazados será el del centro de trabajo de destino.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras NOTICIAS

Pancartas de protesta por la negativa de Soluziona, que se enfrenta a una fusión y reestructuración, a negociar con sus trabajadores

Los trabajadores reivindican que se abran las negociaciones en Soluziona, que se enfrenta a una fusión y reestructuración el próximo 1 de enero, colgando sendas pancartas frente a su sede, en una pasarela de la M502, durante un acto interno del Grupo Unión Fenosa, al que pertenece Soluziona.



Las pancartas, colgadas en ambos sentidos de la carretera, incluían el texto "Soluziona –imposición +negociación" y "Unión Fenosa, no más saraos, negociación ¡ya!" así como el logo de Comfia-CCOO. Fueron colgadas durante el cóctel de presentación de la nueva temporada del Club Deportivo Unión Fenosa, en una carpa montada a tal efecto en La Finca, sede de Soluziona, al que asistieron el Presidente y el Consejero Delegado del grupo Unión Fenosa, al que pertenece Soluziona, entre otros altos

directivos.

Soluziona está constituida actualmente por diversas empresas, que se enfrentan a un proceso de fusión previsto para el día 1 de enero del 2005, y a una anunciada reestructuración organizativa de la plantilla.

La empresa, a un mes y medio de la ejecución de la fusión, se niega a ofrecer ningún tipo de información acerca de ésta a los trabajadores y a sus representantes. A esto se añade que ninguna de las reivindicaciones de los comités de empresa, recientemente constituidos, está siendo considerada seriamente por la dirección, que se encuentra en una actitud de "dar largas", presumiblemente con la intención de realizar el proceso de fusión y lo que conlleve sin la intervención de los afectados.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras NOTICIAS

Cirsa Interactive una empresa del siglo XXI con métodos laborales del siglo XVIII

Hace unos meses Cirsa Interactive desplazó a Corea del Sur a más de 20 trabajadores para realizar la implantación de un sistema de loterías, lo cual se consiguió gracias a jornadas laborales de hasta 20 ó 22 horas diarias durante un mes.

La empresa "reconoció su error", incluso identificó perfectamente sus "incidencias" en auditorias internas de Calidad, pero no dio ningún tipo de compensación negándose incluso a negociar sobre este tema, utilizando la "táctica del miedo" con los trabajadores para que éstos no denunciaran los hechos.

Esta actitud no debe extrañarnos en una empresa que tras 7 meses de tener constituido el Comité de Empresa, éste aún no dispone de un local, no ha tenido acceso a la documentación que marca la ley (estado de cuentas, TC2, etc.), y prácticamente sólo ha tenido reuniones con la empresa cuando han existido burofaxes de por medio.

La respuesta de la Empresa a las reivindicaciones de todos estos temas ha sido siempre dar largas, ignorar, exhortar a la denuncia, tachar al comité de "agresivo", crear entropía entre los trabajadores o incluso amenazar al Comité con represalias a los trabajadores. Además todo esto acompañado de una absoluta falta de respeto y de modales por parte de algunos de sus directivos con los miembros del Comité, como si de la época feudal se tratara.

Es triste que en pleno siglo XXI y en una empresa que presume de ser vanguardista en temas tecnológicos, y que tiene el soporte de una gran empresa con más de 20.000 trabajadores en todo el mundo, tengamos que constatar que las relaciones laborales están en estas condiciones.

Próximamente, se va a iniciar en Cirsa Interactive la implantación de otro proyecto similar al de Corea y la Empresa ha prometido que los errores de Corea no se van a volver a producir, pero por ahora no se ha negociado ni se ha pactado ninguna compensación por desplazamientos o esfuerzos extraordinarios, ni tan siquiera se han sentado a hablar del tema. Claro, tienen la ventaja de que en este país, a "ellos" nunca les pasa nada.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras **NOTICIAS**

Se reconoce el derecho a percibir una cantidad en concepto de Retribución Variable por el año 2002 a cinco trabajadores de Atos ODS Origin S.A.

El Juzgado de lo Social N° 37 de Madrid, en sentencia de 23 de Septiembre de 2004, reconoce a cinco trabajadores de Atos ODS Origin S.A. a percibir una cantidad, en concepto de "retribución variable" por el año 2002, que no fue abonada en su día por dicha empresa alegando que dicho año fue un mal año económico y que ningún empleado había percibido nada sobre ese concepto en ese año. Dichos trabajadores tenían reconocido, en un acuerdo de traspaso entre Lucent Technologies y Origin Spain S.A. (empresa absorbida en 2001 por Atos ODS), que, al 100 % de cumplimiento de objetivos, deberían percibir un 10 % de retribución variable sobre su bruto anual. Este 10 % se percibiría durante los tres años siguientes a la fecha del traspaso. La empresa demandada cumplió el acuerdo para el año 2001 pero lo incumplió para el año 2002.

La reciente sentencia del tribunal condena a la empresa Atos ODS Origin S.A. a pagar el 56 % del 10 % de retribución variable que los cinco compañeros demandantes tendrían derecho a percibir al cumplimiento del 100 % de objetivos. La resolución favorable a estos cinco compañeros fue debida, principalmente, a que se consiguió demostrar en el juicio que otros trabajadores percibieron dicho porcentaje, en concepto de retribución variable, correspondiente al año 2002. Este hecho fue considerado por parte del Juez totalmente discriminatorio con respecto a los otros cinco compañeros.

Esperamos que resoluciones de sentencias de este tipo, favorables a los trabajadores y conseguidas gracias a la asesoría jurídica de CCOO, animen al resto de los compañeros a denunciar sus derechos frente a empresas que no quieren reconocérselos.

"Cuando los trabajadores luchan por sus derechos, la justicia se los reconoce".

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras NOTICIAS

La reducción de la jornada por maternidad no puede reducir la prestación por desempleo

El tribunal supremo ha estimado un recurso interpuesto por la Asesoría Jurídica CC. OO. de Madrid por el que se ha reconocido el derecho de una trabajadora a percibir las prestaciones de desempleo con arreglo a la base reguladora promedio de labase por la que cotizó en los últimos 180 días anteriores a la fecha en que se inició la cotización conforme al salario de una jornada reducida por maternidad.

La sentencia cita la del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea que estimó otro recurso de CC.OO. de Madrid sobre derechos de la mujeres embarazadas y recientes madres.

La demandante tenía reducción de jornada por maternidad y en esta situación fue despedida por la empresa. El INEM tomó la base de las cotizaciones de los últimos 180 días, con jornada reducida, pero el Supremo resuelve que deben ser los 180 días anteriores a la reducción de jornada. Para ello, el Tribunal recuerda la serie de medidas legislativas que tienen por objeto evitar las consecuencias nocivas que pueden tener para la mujer la situación cronológica de la maternidad y conciliar, a su vez, esta circunstancia con la vida familiar y laboral.

Estas consideraciones conducen a la siguiente conclusión; si la situación de excedencia por cuidado de familiares da derecho a que la situación se conceptúe de paréntesis o período muerto a los efectos de protección por desempleo, con mayor fundamento y lógica debe conservarse para la madre que trabajó, aun con jornada disminuida, durante el tiempo en que pudo permanecer en situación de excedencia forzosa.

En definitiva, los derechos que la ley concede en los diferentes supuestos de maternidad y guarda legal no deben limitar aquellas prestaciones económicas de Seguridad Social a las que los trabajadores tienen derecho cuando se produzca el hecho causante de las mismas.

En la sentencia también se alude a la del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea sobre el derecho al disfrute de las vacaciones en caso de baja por maternidad, y a la sentencia del TS de 11 de diciembre de 2001 sobre el salario regulador de la indemnización por despido de una trabajadora cesada cuando cobraba un salario menor al tener reducida la jornada por guarda de un hijo, fijando la sala el correspondiente a la jornada completa.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras NOTICIAS

Trabajadores de Soluziona paran una hora el autobús de la empresa para reivindicar las condiciones del traslado a su nueva sede

Los trabajadores protestan por la escasez del transporte de empresa, que complementa al mal transporte público hasta su nueva sede, en Pozuelo de Alarcón.

Más de 2000 trabajadores de la empresa Soluziona, filial de Unión Fenosa, han sido trasladados a su nueva sede en el parque empresarial La Finca de Pozuelo de Alarcón. La nueva sede se encuentra mal comunicada por transporte público, carece de lugares de aparcamiento cercanos y cuenta con escasos y caros servicios de restauración.

Soluziona ha facilitado transporte gratuito mediante autobús de empresa desde un único punto de Madrid (Aluche-Colonia Jardín), con escasa frecuencia, lo que provoca que diariamente numerosos trabajadores tengan que bajarse y quedarse en tierra por falta de asientos libres.

El comité de empresa ha transmitido repetidamente este problema a la empresa, solicitando un mejor servicio de transporte, como ya tienen otras empresas del mismo parque empresarial, así como otras compensaciones por el traslado (económicas, flexibilidad de horario y reparto justo del aparcamiento disponible).

Cansados de que sus solicitudes no sean escuchadas, los trabajadores han decidido subirse en masa al autobús y no bajarse hasta que llegara otro adicional. Después de estar parados durante una hora, han aparecido en la parada dos directores responsables del tema en Soluziona, los cuales al ver la situación han dialogado con dos miembros de los Comités de Empresa que estaban presentes en el autobús y les han asegurado la implantación inmediata de sus peticiones.

Dos días después del incidente, la empresa ha reforzado el número de autobuses de la ruta actual, y ha comenzado a solicitar ofertas externas para ampliar el servicio. El resto de reivindicaciones siguen por el momento sin respuesta.

[Volver a la portada](#)