



# conectamos



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

CCOO.ES  
COMFIA.NET  
AFILIATE

Número 13 - noviembre 2007

## Editorial

### Movilizaciones en el sector TIC

Comfia-CC.OO. intensifica las protestas para reclamar un convenio digno para el sector de las TIC... [Artículo completo](#)

### Recomendamos

[El sector de las TIC sigue creciendo...](#)

### Para discapacitados

[Servicios a nivel estatal para personas con discapacidad](#)

## el RINCON de la LEY

### [Igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)

El pasado 24 de Marzo se aprobó la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. Por su importancia, creemos conveniente hacer un repaso por aquellos artículos del E.T que fueron modificados.

## de INTERÉS en los MEDIOS

### [El 'Robin Hood' de los negocios](#)

Un empresario sube el sueldo a sus empleados tras intentar vivir con una mensualidad y no conseguirlo...

### [Las mujeres ocupan el 16% de los altos cargos en empresas de TI españolas Según un informe realizado por Axesor Grupo Infotel](#)

### [El Supremo impide espiar el e-mail de los empleados](#)

Primer fallo de unificación de doctrina sobre los límites...

### [Sólo el 8% de los trabajadores dispone de un horario flexible](#)

## AFILIATE

### [Ofertas para afiliados](#)

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

## Nuestras NOTICIAS

### **Dictamen de la Inspección de Trabajo en Soluziona**

No realizar el horario reducido del cliente, cuando un trabajador está desplazado en sus oficinas, debe compensarse como si fueran horas extras...

[ver más](#)

### **IT Deusto se fusiona con Gesfor**

El pasado 2 de octubre la Sección Sindical de CCOO-Comfia en IT Deusto mantuvo una reunión con la directiva de IT Deusto en la cual su consejero delegado, el Sr. Abel Linares, expuso el plan de la fusión de IT Deusto con Gesfor...

[ver más](#)

### **Isban denunciada ante la Inspección de Trabajo**

El pasado 4 de octubre Comfia denunció ante la Inspección Provincial de Trabajo de Madrid a la empresa Isban por infracción de la normativa laboral...

[ver más](#)

### **Fusión de Soluziona, Azertia y BMB con el grupo Indra**

El pasado primero de Octubre se consumó la fusión de Soluziona, Azertia y BMB con el grupo Indra, seguida de su segregación en varias empresas: Indra Sistemas, Indra CD, Indra BMB y Europraxis...

[ver más](#)



## el RINCON de la LEY

### Igualdad efectiva de mujeres y hombres

**El pasado 24 de Marzo se aprobó la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. Por su importancia, creemos conveniente hacer un repaso por aquellos artículos del Estatuto de los Trabajadores que por este motivo fueron modificados**

#### Jornada de trabajo

- **Flexibilidad horaria (Art. 34.8 E.T.):** Se reconoce el derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para compatibilizar la vida familiar y laboral. Esta adaptación se realizará en la forma que se establezca en la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa.

- **Reducción de jornada (Art. 37.5 E.T.):** Se podrá reducir la jornada laboral entre un octavo (antes un tercio) y la mitad para el **cuidado de un menor de 8 años** (antes seis años) o persona discapacitada con la disminución proporcional de salario.

#### Permisos retribuidos

- **Permiso retribuido por intervención quirúrgica de parientes sin hospitalización (Art. 37.3 E.T.):** Se crea un nuevo permiso remunerado de 2 días, en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el permiso será de 4 días.

- **Permiso de lactancia (Art 38.3 E.T.):** No pérdida de vacaciones cuando coincidan con la suspensión por I.T debido al embarazo, maternidad, lactancia, o paternidad aunque haya terminado el año natural al que corresponden.

Por otro lado, el permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple y se podrá disfrutar acumulándolo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa.

#### Excedencias

##### Excedencias Voluntarias (Art.46.2 del E.T.):

El trabajador o trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa, puede pedir una excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses (antes 2 años) y máximo de hasta dos años.

Se reconoce la posibilidad de disfrutar de forma fraccionada la excedencia por cuidado de un hijo/a y de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La excedencia por cuidado de hijo o hija, se extiende a los supuestos de acogimiento provisional.

Además, dicha excedencia, se considera periodo de cotización.

Se mantiene la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, ampliable a 15 meses si se trata de una familia numerosa de categoría general y a 18 meses si es familia numerosa de categoría especial.

Transcurridos estos plazos, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

**Lo que te interesa saber:**

- La reducción de jornada y la hora de lactancia son derechos distintos y por tanto acumulables.

- En caso de despido improcedente durante una reducción de jornada por cuidado de un menor de 8 años o un familiar el finiquito se calculará sobre el salario completo.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

7 de **INTERÉS** en los **MEDIOS**

## El 'Robin Hood' de los negocios

### Un empresario sube el sueldo a sus empleados tras intentar vivir con una mensualidad y no conseguirlo

A Robin Hood lo caracterizaba una profunda capacidad de empatía con los que le rodeaban. El italiano Enzo Rossi, de 42 años, ha demostrado tener la misma virtud que el personaje literario. El empresario ha decidido subir 200 euros netos al mes el sueldo de sus empleados después de haber intentado vivir con su salario y llegar sólo hasta el día 20, ha publicado hoy el diario la Repubblica en su edición digital. El empresario se asignó un sueldo de mil euros para sí y otros mil para su mujer, que también trabaja en la sociedad, aunque ha reconocido que esa cantidad es superior, incluso, a la que perciben algunas de las familias de sus empleados.

"Me he sentido como uno cuando se sumerge en el mar a veinte metros de profundidad y descubre que la bombona de oxígeno se ha agotado", ha explicado el empresario después de no haber sido capaz de llegar al día 20 después de pagar las facturas del agua, el gas, el seguro del automóvil y haber cuidado el gasto cotidiano. "Eso significa que en un año entero habría estado sin dinero durante 120 días al año; eso no sólo es pobreza, es también desesperación", ha asegurado.

"Estamos volviendo al siglo XIX cuando en mi pueblo había condes y barones, por un lado, y aparceros, por el otro, y se decía que los cerdos nacían sin piernas porque los jamones debían ir a los señores", ha descrito Enzo Rossi para justificar su buena obra.

Una decisión que no es 'marxista'

Después de emprender esta iniciativa, el italiano no se ha considerado marxista y ha preferido identificarse con un perfil de "ex derechas". Rossi ha explicado que en los dos últimos años los beneficios de su empresa han ido bien y, por tanto, "no es justo que el único en disfrutarlos sea yo".

Lejos de perfiles políticos, Rossi ha demostrado saber colocarse en el lugar del otro, en este caso, de sus trabajadores. "El coste de la vida ha subido 150 euros al mes, según el Instituto Nacional de Estadística. Para los que son como yo no es nada, para los trabajadores 150 euros menos son casi dos mil euros al año y eso significa no pagar las averías del automóvil o no comprar el ordenador al hijo", sentenció.

El País

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

**7** de INTERÉS en los MEDIOS

## Las mujeres ocupan el 16% de los altos cargos en empresas de TI españolas según un informe realizado por Axesor Grupo Infotel

**El sector de las tecnologías en España continúa dominado por los hombres ya que un estudio ha revelado que más de 14.500 altos cargos en las empresas tecnológicas del país son ocupados por mujeres mientras que alrededor de 90.800 son los puestos ocupados por el género masculino**

Según un estudio realizado por Axesor Grupo Infotel, de las seis figuras de mayor responsabilidad empresarial (administradores, consejeros, consejeros-delegados, presidentes, vicepresidentes y directores/gerentes), las mujeres que desempeñan alguna de estas funciones en el sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en España ascienden hasta los 14.564; lo que equivale a un 16,4%.

### Desigualdades entre CC.AA.

Madrid, Cataluña y Andalucía son las comunidades autónomas con más altos cargos directivos en cuanto al sector tecnológico se refiere. En este sentido, Ceuta y Melilla (11,43% femenino), La Rioja (13%) y Aragón (13,49%) son los lugares con mayores desigualdades, todas ellas con menos de un 14% de mujeres desempeñando alguna de estas funciones, mientras que Canarias y Castilla-La Mancha son las comunidades que cuentan con mayor presencia femenina, con un 18,54% y un 18,25%, respectivamente, aunque muy alejadas no obstante de la igualdad real.

Por otra parte, el sector tecnológico se encuentra en todas las comunidades autónomas por debajo de la media nacional, en cuanto a altos cargos directivos desempeñados por mujeres se refiere. Mientras la media, sumando todas las actividades, llega al 19,84% (925.000 mujeres de un total de 4,6 millones de altos cargos), en el sector tecnológico no se supera el 16,4%, lo que supone más de tres puntos por debajo.

En esta línea, Santiago Martín Muñoz, director general de Axesor Grupo Infotel, señala que "si en el conjunto de la sociedad, las mujeres apenas ocupan uno de cada cinco puestos de alta responsabilidad en el seno de las empresas, en el sector tecnológico la cifra es aún más baja. Este es un reflejo de que el índice de mujeres que tienen relación con las carreras técnicas es sustancialmente menor que el de los hombres".

Computerworld

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

7 de **INTERÉS** en los **MEDIOS**

## El Supremo impide espiar el e-mail de los empleados

### **Primer fallo de unificación de doctrina sobre los límites de las compañías al control del uso de los medios telemáticos que hacen sus trabajadores. El Supremo establece que esta vigilancia no puede invadir la intimidad**

Las empresas no pueden fisgar en los ordenadores de los trabajadores para ver qué es lo que hacen éstos en su jornada laboral. Máxime, si previamente no han advertido a los empleados sobre los límites que debe tener la utilización de esta herramienta de trabajo, y sobre los controles y los medios que van a aplicar para verificar que se cumplen sus directrices. Lo contrario es una vulneración del derecho a la intimidad del trabajador, de acuerdo con la Constitución, el Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y el Estatuto de los Trabajadores.

Este es el sentido de la importante sentencia del Tribunal Supremo, del 26 de septiembre, sobre los límites del empresario para controlar el uso que el trabajador hace del ordenador en el centro de trabajo. De hecho, es la primera sentencia en España que unifica doctrina sobre esta materia, según resalta Iñigo Sagardoy, socio director de Sagardoy Abogados.

El Alto Tribunal respalda la calificación de despido improcedente formulada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, y los Juzgados de lo Social de A Coruña al recurso de unificación de doctrina interpuesto por la empresa Coruñesa de Etiquetas S.L.

El 11 de mayo de 2005, la citada compañía llamó a un técnico para "comprobar los fallos en un ordenador" que usaba el trabajador J.A.P.C.

Sin la presencia del empleado, ni representante alguno de los trabajadores, el técnico detecta un virus informático como consecuencia de "la navegación por páginas poco seguras de Internet". Con la presencia del Administrador de la empresa, la inspección descubre en la carpeta de archivos temporales "la existencia de antiguos accesos a páginas pornográficas". La compañía almacena dichos archivos en un dispositivo USB, imprime las páginas en papel y entrega todo ello a un notario "para su custodia".

Una vez reparado el ordenador, se hace la misma operación, también sin la presencia del trabajador afectado, pero sí con la de dos delegados de personal. El empleado recurrió su despido ante el Juzgado de lo Social que le dio la razón en sentencia del 30 de septiembre de 2005.

Según resalta el propio Tribunal Supremo se trata de resolver el problema "sobre la determinación de los límites del control empresarial sobre un ámbito [el uso del ordenador en la compañía] que, aunque vinculado al trabajo, puede afectar a la intimidad del empleado". Es decir, la compatibilidad entre ambos aspectos del mundo laboral.

### **Relaciones laborales**

Sin embargo, en sus fundamentos de derecho, la sentencia recuerda que el Tribunal Constitucional ha establecido que el derecho a la intimidad "también ha de respetarse en las relaciones laborales, en las que, en ocasiones, es factible acceder a informaciones (...) del trabajador que pueden ser lesivas para el derecho a la intimidad".

¿Cómo se relaciona, entonces, la visión de páginas pornográficas con el derecho a la intimidad? El Supremo recuerda que el Convenio Europeo de Derechos Humanos incluye en la protección a la intimidad “la información derivada del seguimiento del uso personal de Internet porque esos archivos pueden incorporar datos reveladores sobre la ideología, orientaciones sexuales, aficiones personales, etc”.

Sin embargo, y en tercer lugar, es muy importante que el Supremo puntualice que esta protección de la intimidad es “compatible” con el derecho de la empresa de “establecer previamente las reglas de uso de esos medios –con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales– e informar a los trabajadores de la instauración de un control y de las medidas que se van aplicar para garantizar la utilización laboral” del ordenador.

Por esta razón, Sagardoy explica que la sentencia refuerza la idea de que es necesario tener en las empresas políticas telemáticas preventivas, “ya que, pese a que se flexibiliza la acción del empresario respecto al correo electrónico e Internet por parte de sus empleados, esta flexibilidad no es total”. “El fallo impulsará la necesidad de las empresas de poner en marcha códigos para regular el uso de los medios telemáticos que ponen a disposición de los trabajadores”, apunta Sagardoy.

Expansión

[Volver a la portada](#)





[Volver a la portada](#)

7 de **INTERÉS** en los **MEDIOS**

## Sólo el 8% de los trabajadores dispone de un horario flexible

**En España, un 9% de mujeres y un 8% de hombres dispone de horario flexible en su trabajo. En Europa, la libertad de jornada es una realidad para el 23% de los trabajadores y son más los hombres que las mujeres en esta situación. Además, España está a la cabeza en temporalidad**

Horarios inamovibles, abundancia de contratación temporal y declive para los contratos a tiempo parcial. Así de desolador resulta el mercado de trabajo en España según el Euroíndice Laboral de IESE-Adecco, que analiza una muestra de países formada por Alemania, Francia, Reino Unido, Italia, España, Portugal y Polonia. Como dato optimista, se apuesta por un crecimiento del empleo en España superior a la media europea y en conjunto, en el ranking IESE-Adecco, que lidera el Reino Unido, España está en el tercer puesto detrás de Alemania.

Adaptar el horario de entrada y de salida del trabajo a las necesidades personales es una realidad sólo para el 9% de las trabajadoras de España y para el 8% de sus colegas hombres. Sólo Portugal tiene menos empleados en esta situación. En el extremo contrario, están países como Alemania, en donde casi la mitad de los trabajadores tiene libertad para planificar su trabajo siempre que se cumpla con el número de horas y días pactados. También Francia, en donde la opción más habitual es adaptar los horarios de entrada y de salida, presenta unos niveles de penetración de la flexibilidad horaria en torno al 25% del empleo, por encima de la media de la UE, que es del 23%. En todo caso, salvo en España, los hombres disponen de horarios flexibles en Europa. Con todo, el horario rígido es la regla general en todos los territorios.

Otra de las fórmulas asociadas a la conciliación laboral y personal, el contrato a tiempo parcial, tampoco termina de despegar. En junio, un 18,5% del total de los ocupados en la UE trabajaba a tiempo parcial, una décima menos que en junio de 2006. Alemania, Francia y Portugal sí han conseguido aumentar la proporción de trabajadores con este contrato. En tanto que en España, Italia y Polonia ha descendido el número de casos. En concreto, en España, los empleados a tiempo parcial suponen el 12% de los ocupados, la menor proporción entre los países analizados por el Euroíndice, con excepción de Polonia.

El Euroíndice también destaca el momento de estabilidad que está teniendo la creación de empleo en la UE, en donde se prevé una ligera aceleración del empleo femenino, que conseguirán el 49% de los puestos. No obstante, para España, en donde se prevé que el crecimiento del empleo siga por encima de la media de la UE, la participación de la mujer pasará del 55% al 50% en diciembre, la menor proporción en seis años.

### Uno de cada tres contratos es temporal

En España, 34 contratos de cada 100 que se firman son temporales. Esto significa estar a la cabeza de la UE en temporalidad. Polonia y Portugal son los dos países que le siguen con un 27,3% y Portugal, con un 20%.

En la situación contraria figuran Irlanda, con sólo un 3,4% de temporales, Reino Unido y la República Checa. La tasa de temporalidad media en la UE en 2006 fue del 14,9%.

Más allá de la foto fija que dibuja este tipo de contrato, la tendencia en países como



España, Polonia y Portugal es a aumentar. En concreto, en España se ha registrado un crecimiento de 1,7 puntos en siete años, aunque en Polonia el dato es espectacular, 21,5 puntos de crecimiento en los últimos seis años.

En general, la proporción de temporales es siempre muy alta entre el colectivo de jóvenes trabajadores. De hecho, en la media de la UE la temporalidad afecta al 42% de los contratos que se firman por los jóvenes trabajadores.

En el caso de la temporalidad en el empleo femenino, el promedio de la UE es del 15,5% en 2006. En todos los países de la UE, salvo en Alemania y en Polonia, la utilización de este tipo de contratos se da más entre mujeres que en hombres. En España, la temporalidad femenina afecta al 36,7% de mujeres trabajadoras.

Cinco Días

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## EDITORIAL

### Movilizaciones en el sector TIC

Desde la **Agrupación TIC de Comfia-CCOO** seguimos **reivindicando un Convenio Colectivo** que regule adecuadamente la actividad de este sector.

Lejos de avanzar, **la patronal AEC propone medidas que desregulan y precarizan más el sector**: eliminar antigüedad, adaptar nuestros horarios a los servicios solicitados por los clientes, disponibilidades sin voluntariedad, etc.

En dicha patronal están representadas las empresas más representativas del sector: Accenture, Altran, Atos Origin, BearingPoint, Capgemini, Deloitte, Everis (DMR Consulting), Getronics E.S., Grupo Delaware, Hay Group, IBM, Indra, Informatica El Corte Inglés, IOR Consulting, PricewaterhouseCoopers, Sadiel, Sigma DOS, Steria, Tea Cegos, T-Systems, Unisys.

Ante estos planteamientos de la AEC, hemos convocado varias concentraciones, la primera tuvo lugar el pasado 9 de Octubre en Madrid, Barcelona y Zaragoza.

Podéis ver más información de estas concentraciones [aquí](#)

En esta misma línea de movilizaciones, el 7 de Noviembre los sindicatos presentes en la negociación del XVI Convenio TIC, Comfia-CCOO y Fes-UGT nos concentramos a las puertas de la Feria de Madrid (IFEMA), que estos días alberga el SIMO 2007.

Precisamente en el **SIMO 2007, Comfia-CCOO ha estado presente en un stand propio** informando a los profesionales del sector sobre nuestras reivindicaciones, que pasan por la regulación de las Condiciones Laborales de este sector, que a día de hoy están sumidas en la **precariedad**:

- **Carrera profesional inexistente.**
- **Congelación salarial**
- **Jornada y horarios de trabajo no regulados**
- **Subcontratación desbocada**

continúa...



Casi todos los visitantes del Stand han coincidido en algo que todo el mundo reconoce, excepto la AEC: **sin servicios de información, a día de hoy, no puede funcionar casi nada. Hospitales, aeropuertos, bancos, medios de comunicación.., o algo tan sencillo como la gestión de una NÓMINA quedarían bloqueados.**

Podéis ver un video de la concentración en el SIMO [aquí](#)

Podéis ver un video del STAND de Comfia-CC.OO.en el SIMO [aquí](#)

También queremos señalar que algunos **medios de comunicación** se han hecho eco de estas movilizaciones:

<http://www.internautas.org/html/4575.html>

<http://www.ingenierosdeprimera.com/node/1046>

[http://actualidad.terra.es/nacional/articulo/ccoo\\_tic\\_simo\\_1993720.htm](http://actualidad.terra.es/nacional/articulo/ccoo_tic_simo_1993720.htm)

<http://www.eleconomista.es>

Por todo ello y porque el dialogo debe ser el cauce, creemos que la AEC debe reflexionar sobre sus posiciones en la mesa de negociación del Convenio atendiendo a lo que miles de trabajadores ya nos han transmitido a través de la campaña de firmas que iniciamos hace unas semanas: **UN CONVENIO DIGNO PARA LAS TIC**

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## RECOMENDAMOS

### El sector de las TIC sigue creciendo...

Podemos encontrar noticias en este sentido prácticamente a diario en los medios de comunicación:

[El sector de las TIC aumentó su importancia en el mercado laboral español durante 2006](#)

[El sector financiero incrementa un 15 por ciento sus inversiones TIC en 2007](#)

### Pero, ¿crecen los trabajadores y trabajadoras de las TIC?

Cada día que pasa se acentúa más la **diferencia** entre el crecimiento de las **empresas** del sector de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y el de sus **trabajadores**.

En buena lógica, si las empresas de un sector crecen, deberían crecer los trabajadores y trabajadoras que desempeñan su labor en esas empresas.

Pero esto en las **TIC** no parece suceder y cada vez son más **precarias** las **condiciones laborales** en este sector. No solo hablamos de pérdida, año tras año, de poder adquisitivo, sino de una falta de regulación que refleje la realidad sectorial. Todo ello está suponiendo que este sector deje de ser atractivo para trabajadores y trabajadoras que cada vez más, lo abandonan definitivamente, y, lo que es peor aun, para estudiantes que ya no ven en las TIC un sector referente y de futuro.

A nadie le sorprende que estos días, coincidiendo con la Feria Internacional de Informática, Multimedia y Comunicación (SIMO), sindicatos y estudiantes se hayan manifestado reivindicando la regulación las condiciones laborales de las TIC.

Un mensaje ha quedado claro: **estas movilizaciones no son puntuales y continuarán en el tiempo.**

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## RECOMENDAMOS

### Servicios a nivel estatal para personas con discapacidad

Se ha creado en la pagina web del SID (**Servicio de Información sobre Discapacidad**), una dirección que recoge a nivel estatal los servicios disponibles en entidades publicas y privadas. El objetivo es facilitar la información sobre estos servicios con el fin de conseguir una mayor integración de este colectivo.

Esta base de datos, muy demandada desde hace varios años, contiene miles de **servicios** distribuidos por **Comunidades Autónomas** que están dirigidos fundamentalmente a las áreas de: información, ayuda y voluntariado, servicios de día, servicios comunitarios y por último servicios residenciales.

La **Asociación Científica Psicost** con su proyecto **DESDE**, financiado por el **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales** ha hecho posible llegar a buen termino este valioso catalogo de servicios.

Podeis ampliar esta información [aquí](#)

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Dictamen de la Inspección de Trabajo en Soluziona

**No realizar el horario reducido del cliente, cuando un trabajador está desplazado en sus oficinas, debe compensarse como si fueran horas extras: así lo determina un dictamen de la Inspección de Trabajo de Madrid, de Septiembre de este año 2007.**

En pasado mes de Abril 30 personas empleadas en Soluziona, en el centro de trabajo de Méndez Álvaro, fueron trasladadas, de un día para otro (literalmente) a las oficinas del cliente, Unión Fenosa, en Avda. San Luis (Manoteras). En esas oficinas, mucho peor comunicadas por transporte público y prácticamente en el extremo opuesto de la ciudad, el horario del cliente era distinto al del centro de trabajo de Soluziona. En particular, la jornada continua de verano de Unión Fenosa, es un mes mas larga, por lo que el perjuicio de ese traslado inesperado, a un lugar alejado del habitual y de peor acceso (es decir, más costoso en tiempo y dinero), podía verse compensado, en parte, por un horario de trabajo mas reducido. Así hubiera sido, si la dirección de la empresa no se hubiera obcecado en que no se aplicase el horario del cliente a estos nuevos trabajadores y trabajadoras.

No es la primera vez que la dirección hace caso omiso del [Convenio Colectivo de Consultoría y Planificación](#), al que está adscrita la empresa, y, por tanto, incumple la Ley, que deja muy claro que el horario a realizar es el de las oficinas del cliente, es decir el mismo que el resto de personas que trabajan a nuestro lado, desempeñando las mismas tareas.

Tras infructuosos intentos de resolver la situación mediante un acuerdo (en nuestro debe, que no escarmentamos) y una vez agotada la vía del diálogo, la Representación Legal de los Trabajadores en Soluziona, de la que forma parte Comfia-CCOO, interpuso una denuncia ante la Inspección de Trabajo, que el 12 de Septiembre dictaminó que han de compensarse las horas realizadas de más como horas extras (1,75 horas de descanso por cada hora realizada).

**La media de horas a compensar para cada persona, ronda las 100 horas.**

Una vez más, la cerrazón de la dirección a reconocer sus errores y cumplir la Ley, provoca un perjuicio que pretende "solucionar" con otro: más horas de trabajo y la renuncia a las, escasas, compensaciones que la Ley otorga a trabajadores y trabajadoras. Una vez más, la Ley nos da la razón y permitirá exigir a la dirección (vía judicial si es necesario) que pague lo que debe, algo que parecen no entender.

[Volver a la portada](#)





[Volver a la portada](#)

## Nuestras **NOTICIAS**

### IT Deusto se fusiona con Gesfor

**El pasado 2 de octubre la Sección Sindical de CCOO-Comfia en IT Deusto mantuvo una reunión con la directiva de IT Deusto en la cual su consejero delegado, el Sr. Abel Linares, expuso el plan de la fusión de IT Deusto con Gesfor**

La nueva empresa resultante de la fusión se calcula que tendrá un número aproximado de 5000 trabajadores y se posicionará como la segunda consultora de capital íntegramente español dentro del ramo de las TIC.

Aunque aún es pronto para transmitir datos concretos acerca de las condiciones, puesto que la operación no está definitivamente cerrada, sí que podemos anunciar que la empresa se muestra dialogante y abierta a un posible proceso de negociación con los sindicatos acerca de las condiciones laborales finales de las plantillas de ambas empresas. Deseamos expresar nuestra satisfacción por este hecho. Asimismo, la dirección de la compañía asegura que el objeto de la fusión no es reducir costes sino aumentar su tamaño.

Se calcula que la **fusión** podrá estar lista en un plazo de unos **seis meses**. En la actualidad ambas empresas están inmersas en el proceso de *due dilligence*, tras el cual se confirmará en las respectivas juntas de accionistas, teniendo el compromiso firme por parte de la dirección de IT Deusto de participar en un protocolo de fusión que garantice la cantidad y calidad de sus empleos.

Desde la **Sección Sindical de Comfia –CCOO en IT Deusto** seguiremos **trabajando activamente en este proceso**, informando puntualmente de los avances que se produzcan. No hay que olvidar que no existe representación sindical en el grupo Gestor, por lo que la presencia de Comfia-CCOO en el proceso de fusión es fundamental para los trabajadores y trabajadoras de ambas compañías.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras **NOTICIAS**

### Isban denunciada ante la Inspección de Trabajo

**El pasado 4 de octubre Comfia-CCOO denunció ante la Inspección Provincial de Trabajo de Madrid a la empresa Isban por infracción de la normativa laboral**

La denuncia viene motivada por la negativa a dejar entrar a tres representantes de Comfia-CCOO que, cumpliendo todos los requisitos legales para ello, pretendían acceder a las instalaciones de Isban para repartir un comunicado sin interrumpir el normal funcionamiento del proceso productivo.

Desde hace algunas semanas se está llevando a cabo por parte de Comfia-CCOO, una campaña de información sobre el convenio colectivo, así como una serie de movilizaciones con el fin de reactivar la negociación del mismo. En el marco de estas actuaciones, el pasado 2 de octubre se intentó, cumpliendo con todos los requisitos legales, entrar en la sede de Isban para repartir entre los compañeros unos comunicados informativos. Ante esta pacífica iniciativa nos encontramos con que el Director de RR.HH. en persona, D. Salvador Torres Barroso, nos recibió en la puerta del edificio impidiéndonos la entrada. Informado de que tal actitud es contraria a la ley, el Sr. Torres persistió en su negativa a facilitarnos el acceso. Ante esta actitud, los compañeros de Comfia decidieron llamar a la policía, delante de la cual el Sr. Torres siguió sin dejarles entrar. Estos hechos son los que han sido denunciados.

Desde **Comfia-CCOO** invitamos a Isban y a sus responsables a una profunda reflexión en materia de relaciones laborales. Nosotros **seguiremos trabajando en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras**, utilizando todas las herramientas que legalmente estén en nuestra mano.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Fusión de Soluziona, Azertia y BMB con el grupo Indra

**El pasado primero de Octubre se consumó la fusión de Soluziona, Azertia y BMB con el grupo Indra, seguida de su segregación en varias empresas: Indra Sistemas, Indra CD, Indra BMB y Europraxis.**

Ese mismo día, los trabajadores provenientes de estas empresas pasaron a integrarse en una de las empresas resultantes del proceso de segregación. El nuevo grupo, que pasa a contar con más de veinte mil trabajadores en España, formaliza así una integración en la que no se ha contado con los Representantes Legales de los Trabajadores. Los representantes de CC.OO. en todas las empresas implicadas han intentado negociar con el grupo Indra la firma de un protocolo de fusión que garantizara el mantenimiento del empleo, el respeto a las condiciones laborales de los trabajadores y la igualdad de oportunidades en las empresas resultantes del proceso.

Desde que se anunció la adquisición de estas empresas por el grupo Indra, CC.OO. ha trabajado para garantizar los derechos de los trabajadores del grupo. Con ese objetivo, se han convocado varias concentraciones ante la Junta de Accionistas de Indra, se han recogido miles de firmas de trabajadores del grupo pidiendo la firma de un protocolo de fusión, y se ha intentado forzar una negociación, a la cual el grupo Indra se ha estado negando hasta el momento.

Durante estos meses, y a pesar de que el proceso legal ha culminado hace solo unos días, los trabajadores de las empresas implicadas han podido comprobar como se intentaban recortar sus condiciones laborales. Sus categorías profesionales se han adaptado de forma unilateral a las categorías internas del grupo Indra. A la vez, multitud de trabajadores han sido trasladados a centros de trabajo de otras empresas del grupo, sin que se les ofreciera compensación alguna por estos desplazamientos.

Sin embargo, CC.OO. ha seguido trabajando en defensa de estos trabajadores. Se han interpuesto denuncias en inspección de trabajo para garantizar compensaciones adecuadas a los trabajadores que han tenido que cambiar de centro de trabajo. Se ha garantizado que los horarios laborales de todos los trabajadores se ajustaban a los de sus empresas de origen, a pesar de los intentos de imponer unilateralmente nuevos horarios. Se ha impedido que cambien las condiciones de dietas, kilometraje o pago de retenes, y que se sigan compensando las horas extras de la manera en que se hacía en Soluziona o Azertia. Se ha denunciado el convenio colectivo vigente en Azertia, que expiraba a final de este año, para impedir que deje de surtir efecto a partir de esa fecha y se han atendido multitud de consultas de trabajadores preocupados por su situación.

A pesar de todo, las condiciones laborales siguen en peligro en tanto no se firme un acuerdo que las garantice formalmente. Los trabajadores del grupo están especialmente preocupados por algunas condiciones, como la flexibilidad horaria o la jornada reducida en los meses de verano, que el grupo Indra intenta eliminar. Todo parece indicar que en los próximos meses será necesaria una mayor movilización de los trabajadores para garantizar que se respetan sus derechos.

Con el objetivo de garantizar una integración que respete los derechos de todos los implicados, las secciones sindicales de COMFIA-CC.OO. en todas las empresas del grupo se están organizando como una Sección Sindical Estatal que permita defender los derechos de todos los trabajadores. Desde esta Sección se continuará trabajando con esos objetivos, y se organizarán las acciones legales o de otro tipo que sean necesarias para garantizar los derechos de todos los trabajadores del nuevo grupo.

[Volver a la portada](#)

[Anteriores Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicaciones TIC](#)