



conectamos



Tota l'actualitat per als treballadors de **Tecnologies de la Informació**

CCOO.ES
COMFIA.NET
AFILIA'T

Número 13 - novembre 2007

Editorial

Mobilitzacions en el sector TIC

Comfia-CC.OO. intensifica les protestes per a reclamar un conveni digne pel sector de les TIC...[Article complet](#)

Recomanem:

[El sector de les TIC segueix creixent...](#)

Per a discapacitats

[Serveis a Nivell Estatal per a persones amb discapacitat](#)

el RACÓ de la LLEI

[Igualtat efectiva de Dones i Homes](#)

El passat 24 de Març es va aprovar la Llei Orgànica per a la Igualtat efectiva de Dones i Homes. Per la seva importància, creiem convenient fer un repàs per aquells articles...

D'INTERÈS als MITJANS

[El 'Robin Hood' dels negocis](#)

Les quanties exemptes varien en funció de la causa del cessament laboral...

[Les dones ocupen el 16% dels alts càrrecs en empreses de TI espanyoles segons un informe realitzat per Axesor Grupo Infotel](#)

[El Suprem impedeix espionar els e-mail dels empleats](#)

Primer fallo d' unificació de doctrina sobre els límits...

[Només el 8% dels treballadors disposa d'un horari flexible](#)

les nostres NOTÍCIES

Dictamen de la Inspecció de Treball en Soluziona

No realitzar l'horari del client, quan un treballador/a està desplaçat en les seves oficines, ha de compensar-se com si fossin hores extres...
[veure més](#)

IT Deusto es fusiona amb Gesfor

El passat 2 d'octubre la Secció Sindical de CCOO-Comfia en IT Deusto va mantenir una reunió amb la directiva de IT Deusto en la que el seu conseller delegat, el Sr. Abel Linares, va exposar el pla de la fusió de IT Deusto amb Gesfor...
[veure més](#)

Isban denunciada davant la Inspecció de Treball

El passat 4 d'octubre Comfia va denunciar davant la Inspecció Provincial de Treball de Madrid a l'empresa Isban per infracció de la normativa laboral...
[veure més](#)

Fusió de Soluziona, Azertia i BMB amb el grup Indra

El passat primer d'octubre es va consumir la fusió de Soluziona, Azertia i BMB amb el grup Indra, seguida de la seva segregació en diverses empreses: Indra Sistemes, Indra CD, Indra BMB i Europraxis...
[veure més](#)

AFILIA'T

[Ofertes per a afiliats](#)

Podreu trobar diferents ofertes aconseguides per la Secretaria de Serveis de CCOO

Anteriors Conectamos

contactar

Publicacions TIC



el RACÓ de la LLEI

Igualtat efectiva de Dones i Homes

El passat 24 de Març es va aprovar la Llei Orgànica per a la Igualtat efectiva de Dones i Homes. Per la seva importància, creiem convenient fer un repàs per aquells articles de l'Estatut dels Treballadors que per aquest motiu van ser modificats

Jornada de treball

- **Flexibilitat horària (Art. 34.8 E.T.):** Es reconeix el dret a adaptar la durada i la distribució de la jornada de treball per a compatibilitzar la vida familiar i laboral. Aquesta adaptació es realitzarà en la forma que s'estableixi en la negociació col·lectiva o per acord amb l'empresa.

- **Reducció de jornada (Art. 37.5 E.T.):** Es podrà reduir la jornada laboral entre un vuitè (abans un terç) i la meitat per a la **cura d'un menor de 8 anys** (abans sis anys) o persona discapacitada amb la disminució proporcional de salari.

Permisos retribuïts

Permís retribuït per intervenció quirúrgica de parents sense hospitalització (Art. 37.3 E.T.): Es crea un nou permís remunerat de 2 dies, en els casos d'intervenció quirúrgica sense hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, sempre que precisi repòs domiciliari. Quan sigui necessari un desplaçament, el permís serà de 4 dies.

Permís de lactància (Art 38.3 E.T.): No perduda de vacances quan coincideixin amb la suspensió per I.T a causa del embaràs, maternitat, lactància, o paternitat encara que hagi acabat l'any natural al que corresponen.

D'altra banda, el permís de lactància s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple i es podrà gaudir acumulant-lo en jornades senceres en els termes previstos en la negociació col·lectiva o per acord amb l'empresa.

Excedències

Excedències Voluntàries (Art.46.2 E.T.)

El treballador o treballadora amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa, pot demanar una excedència voluntària per un termini mínim de 4 mesos (abans 2 anys) i màxim de fins a dos anys.

Es reconeix la possibilitat de gaudir de forma fraccionada l'excedència per cura d'un fill/a i d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

L'excedència per cura de fill o filla, s'estén als supòsits d'acolliment provisional.

A més, aquesta excedència, es considera període de cotització.

Es manté la reserva del seu lloc de treball durant el primer any, ampliable a 15 mesos si es tracta d'una família nombrosa de categoria general i a 18 mesos si és família nombrosa de categoria especial.

Transcorreguts aquests terminis, la reserva quedarà referida a un lloc del mateix grup professional o categoria equivalent.

El que t'interessa saber:

- La reducció de jornada i l'hora de lactància són drets distints i per tant acumulables.
- En cas d'acomiadament improcedent durant una reducció de jornada per cura d'un menor de 8 anys o un familiar la liquidació es calcularà sobre el salari complet.

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

D'INTERÈS als MITJANS

El 'Robin Hood' dels negocis

Un empresari puja el sou al seus empleats després d' intentar viure amb una mensualitat i no aconseguir-ho

A Robin Hood ho caracteritzava una profunda capacitat d' empatia amb aquells qui ho vorejaven. L' italià Enzo Rossi, de 42 anys, ha demostrat posseir la mateixa virtut que aquest personatge literari. L' empresari ha decidit d'apujar 200 euros nets al mes el sou dels seus empleats després d'intentar viure amb el seu salari y arribar només fins al dia 20, ha publicat avui el diari "La Repubblica" a la seva edició digital. L'empresari es va assignar un sou de mil euros per ell mateix i altres mil per la seva dona, que també treballa en la societat, encara que ha reconegut que aquesta quantitat es superior, fins i tot, a la que reben algunes de les famílies dels seus empleats.

"Me he sentit com quan un es submergeix al mar a vint metres de fondària y descobreix que la bombolla d' oxigen s'ha esgotat", ha explicat l'empresari després de no haver estat capaç d'arribar al dia 20 després de pagar les factures de l'aigua, el gas, l'assegurança del cotxe y tenint cura de la despesa quotidiana. "Això vol dir que, en un any sencer, hauria estat sense diners durant 120 l' any; això no només es pobresa, es també desesperació" ha assegurat.

"Estem tornant al segle XIX, quan al meu poble hi havia comtes i barons, d'un cantó i masovers d'un altre, i es deia que els porcs naixien sense potes perquè els pernills havien de ser pels senyors" ha descrit Enzo Rossi justificant la seva bona obra.

Una decisió que no és 'marxista'

Després d'encetar aquesta iniciativa, l' italià no se ha considerat marxista y ha preferit identificar-se amb un perfil de "ex dretes". Rossi ha explicat que als dos darrers anys els beneficis de la seva empresa han estat bons i, per això, "no és just que l'únic en gaudir-ne sigui jo".

Lluny de perfils polítics, Rossi ha demostrat saber posar-s'hi al lloc de l'altre, en aquest cas, dels seus treballadors. "El cost de la vida ha pujat 150 euros al mes, segons l' Institut Nacional de Estadística. Pels que són com jo és no res, pels treballadors 150 euros menys són gairebé dos mil euros l'any i això vol dir no pagar les averies del cotxe o no comprar l'ordinador al fill" va sentenciar.

El País

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

D'INTERÈS als MITJANS

Les dones ocupen el 16% dels alts càrrecs en empreses de TI espanyoles segons un informe realitzat per Axesor Grupo Infotel

El sector de les tecnologies en Espanya continua dominat pel homes ja que un estudi ha revelat que més de 14.500 alts càrrecs en les empreses tecnològiques del país estan ocupats per dones, mentre que al voltant de 90.800 són els llocs ocupats pel gènere masculí

Segons un estudi realitzat per Axesor Grupo Infotel, de les sis figures amb més responsabilitat empresarial (administradors, consellers, consellers-delegats, presidents, vicepresidents i directors/gerents), les dones que ocupen alguna d'aquestes funcions en el sector de les Tecnologies de la Informació i les Comunicacions (TIC) en Espanya pugen fins a les 14.564; el equivalent a un 16,4%.

Desigualtats entre CC.AA.

Madrid, Catalunya i Andalusia son les comunitats autònomes amb més alts càrrecs directius pel que fa al sector tecnològic. En aquest sentit, Ceuta i Melilla (11,43 femeni), La Rioja (13%) i Aragó (13,49%) són els llocs amb majors desigualtats, totes elles amb menys d'un 14% de dones ocupant alguna d'aquestes funcions mentre que Canàries i Castella-la Manxa són les comunitats que contenen amb major presència femenina, amb un 18,54% i un 18,25%, respectivament, encara que molt allunyades no obstant això de la igualtat real.

Per altra banda, el sector tecnològic es troba en totes les comunitats autònomes per sota de la mitjana nacional, quant a alts càrrecs directius ocupats per dones es refereix. Mentre la mitjana, sumant totes les activitats, arriba al 19,84% (925.000 dones d'un total de 4,6 milions d'alts càrrecs), en el sector tecnològic no se supera el 16,4%, el que suposa més de tres punts per sota.

En aquesta línia, Santiago Martín Muñoz, director general de Axesor Grup Infotel, assenyala que "si en el conjunt de la societat, les dones tot just ocupen un de cada cinc llocs d'alta responsabilitat dins de les empreses, en el sector tecnològic la xifra és encara més baixa. Aquest és un reflex que l'índex de dones que tenen relació amb les carreres tècniques és substancialment menor que el dels homes".

Computerworld

[Tornar a portada](#)



D'INTERÈS als MITJANS

El Suprem impedeix espiar els e-mail dels empleats

Primer fallo d' unificació de doctrina sobre els límits de les companyies pel control de l'ús dels mitjans telemàtics que fan els seus treballadors. El Suprem estableix que aquesta vigilància no pot envair la intimitat

Les empreses no poden tafanejar als ordinadors dels seus treballadors per tal de veure què fan aquests en la seva jornada laboral. Sobre tot sí, prèviament no han advertit als empleats sobre els límits que ha de tenir la utilització d'aquesta eina de treball, i sobre els controls i mitjans que pensen aplicar per tal de verificar que es compleixin les seves directrius. El contrari es una vulneració del dret a la intimitat del treballador, segons la Constitució, el Conveni Europeu per la protecció del drets humans i l' Estatut dels Treballadors.

Aquest és el sentit de la important sentència del Tribunal Suprem del 26 de setembre, sobre els límits de l'empresari per controlar l'ús que el treballador fa de l' ordinador en el centre de treball. De fet és la primera sentència en Espanya que unifica la doctrina sobre aquesta matèria, segons remarca Iñigo Sagardoy, soci director de Sagardoy Abogados.

L' Alt Tribunal recolza la qualificació de comiat improcedent formulada pel Tribunal Superior de Justícia de Galícia i els Jutjats de lo Social de A Coruña al recurs d' unificació de doctrina interposat per l'empresa Coruñesa de Etiquetas S.L.

L' 11 de maig de 2005, l' esmentada companyia va trucar un tècnic per tal de "comprovar les fallides en un ordinador" que utilitzava el treballador J.A.P.C.

Sense la presència de l'empleat, ni de cap representant dels treballadors, el tècnic detecta un virus informàtic com conseqüència de "la navegació per pàgines poc segures d'Internet". Amb la presència de l'Administrador de l'empresa, la inspecció descobreix en la carpeta de arxius temporals "l'existència de antics accessos a pàgines pornogràfiques". La companyia emmagatzema els esmentats arxius en un dispositiu USB, imprimeix les pàgines en paper y fa entrega de tot plegat a un notari "per la seva custòdia".

Una vegada reparat l'ordinador, es fa la mateixa operació, també sense la presència del treballador afectat però sí amb la de dos delegats de personal. L'empleat va recorre el seu comiat davant el Jutjat de lo Social que li va donar la raó en sentència del 30 de setembre de 2005.

Segons remarca el propi Tribunal Suprem es tracta de resoldre el problema "sobre la determinació dels límits del control empresarial sobre un àmbit [l'ús de l'ordinador en la companyia] que, encara que vincula a la feina, pot afectar a la intimitat del empleat". És a dir, la compatibilitat entre tot dos aspectes del món laboral.

Relacions laborals

Tot i així, als seus fonament de dret, la sentència recorda que el Tribunal Constitucional ha establert que el dret a la intimitat "també s'ha de respectar en les relacions laborals, en les quals, en ocasions, és factible accedir a informacions (...) del treballador que poden ser lesives pel dret a l' intimitat".

Cóm es relaciona, aleshores, la visió de pàgines pornogràfiques amb el dret a la intimitat? El Suprem recorda que el Conveni Europeu de Drets Humans inclou dins de

la protecció a la intimitat "la informació derivada del seguiment de l'ús personal d'Internet perquè aquests arxius poden incorporar dades reveladores sobre la ideologia, l'orientació sexual, aficions personals, etc".

Tot i així, i en tercer lloc, és molt important que el Suprem puntualitzi que aquesta protecció de la intimitat és "compatible" amb el dret de l'empresa "d'establir prèviament les regles d'ús d'aquests mitjans -amb aplicació de prohibicions absolutes o parcials- i informar als treballadors de la instauració d'un control i de les mesures que s'aplicaran per garantir la utilització laboral" de l'ordinador.

Per aquesta raó, Sagardoy explica que la sentència reforça la idea de que cal tenir en les empreses polítiques telemàtiques preventives, "ja que, malgrat que es flexibilitza l'acció de l'empresari respecte del correu electrònic e Internet per part dels seus treballadors, aquesta flexibilitat no és total". "El fallo impulsarà la necessitat de les empreses d'engegar codis per tal de regula l'ús dels mitjans telemàtics que posen a disposició dels treballadors", apunta Sagardoy.

Expansión

[Tornar a portada](#)



D'INTERÈS als MITJANS

Només el 8% dels treballadors disposa d'un horari flexible

En Espanya, un 9% de dones i un 8% d'homes disposa d'horari flexible en el seu treball. En Europa, la llibertat de jornada és una realitat per al 23% dels treballadors i són més els homes que les dones en aquesta situació. A més, Espanya està al capdavant en temporalitat

Horaris inamovibles, abundància de contractació temporal i declivi per als contractes a temps parcial. Així de desolador resulta el mercat de treball a Espanya segons el Euroíndex Laboral de IESE-Adecco, que analitza una mostra de països formada per Alemanya, França, Regne Unit, Itàlia, Espanya, Portugal i Polònia. Com dada optimista, s'aposta per un creixement de l'ocupació a Espanya superior a la mitjana europea i en conjunt, en el rànquing IESE-Adecco, que lidera el Regne Unit, Espanya està en el tercer lloc darrere d'Alemanya.

Adaptar l'horari d'entrada i de sortida del treball a les necessitats personals és una realitat només per al 9% de les treballadores d'Espanya i per al 8% dels seus col·legues homes. Només Portugal té menys empleats en aquesta situació. En l'extrem contrari, estan països com Alemanya, on gairebé la meitat dels treballadors té llibertat per a planificar el seu treball sempre que es compleixi amb el nombre d'hores i dies pactats. També França, on l'opció més habitual és adaptar els horaris d'entrada i de sortida, presenta uns nivells de penetració de la flexibilitat horària entorn del 25% de l'ocupació, per sobre de la mitjana de la UE, que és del 23%. En tot cas, salvo a Espanya, els homes disposen d'horaris flexibles a Europa. Tot i això, l'horari rígid és la regla general en tots els territoris.

Una altra de les fórmules associades a la conciliació laboral i personal, el contracte a temps parcial, tampoc acaba d'enlairar-se. Al juny, un 18,5% del total dels ocupats en la UE treballava a temps parcial, una dècima menys que al juny de 2006. Alemanya, França i Portugal sí han aconseguit augmentar la proporció de treballadors amb aquest contracte. Mentre que a Espanya, Itàlia i Polònia ha descendit el nombre de casos. En concret, a Espanya, els empleats a temps parcial suposen el 12% dels ocupats, la menor proporció entre els països analitzats pel Euroíndex, amb excepció de Polònia.

L'Euroíndex també destaca el moment d'estabilitat que està tenint la creació d'ocupació en la UE, on es preveu una lleugera acceleració de l'ocupació femenina, que aconseguiran el 49% dels llocs. No obstant això, per a Espanya, on es preveu que el creixement de l'ocupació segueixi per sobre de la mitjana de la UE, la participació de la dona passarà del 55% al 50% al desembre, la menor proporció en sis anys.

Un de cada tres contractes és temporal

En Espanya, 34 contractes de cada 100 que es signen són temporals. Això significa estar al capdavant de la UE en temporalitat. Polònia i Portugal són els dos països que la segueixen amb un 27,3% i Portugal, amb un 20%.

En la situació contrària figuren Irlanda, amb només un 3,4% de temporals, Regne Unit i la República Txeca. La taxa de temporalitat mitja en la UE en 2006 va ser del 14,9%.

Més enllà de la foto fixa que dibuixa aquest tipus de contracte, la tendència en països com Espanya, Polònia i Portugal és a augmentar. En concret, a Espanya s'ha registrat

un creixement de 1,7 punts en set anys, encara que a Polònia la dada és espectacular, 21,5 punts de creixement en els últims sis anys.

En general, la proporció de temporals és sempre molt alta entre el col·lectiu de joves treballadors. De fet, en la mitjana de la UE la temporalitat afecta al 42% dels contractes signats pels joves treballadors.

En el cas de la temporalitat en l'ocupació femenina, el terme mitjà de la UE és del 15,5% en 2006. En tots els països de la UE, tret d'Alemanya i Polònia, la utilització d'aquest tipus de contractes es dona més entre dones que en homes. En Espanya, la temporalitat femenina afecta al 36,7% de dones treballadores

Cinco Días

[Tornar a portada](#)

Anteriors Conectamos

contactar

Publicacions TIC



EDITORIAL

Mobilitzacions en el sector TIC

Des de l'**Agrupació TIC de Comfia-CCOO** continuem **reivindicant un Conveni Col·lectiu** que reguli adequadament l'activitat d'aquest sector.

Lluny d'avançar, **la patronal AEC proposa mesures que desregulen i precaritzen més el sector**: eliminar antiguitat, adaptar els nostres horaris als serveis sol·licitats pels clients, disponibilitats sense voluntarietat, etc.

En l'esmentada patronal estan representades les empreses més representatives 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.

Davant aquests plantejaments de l'AEC, hem convocat diverses concentracions, la primera va tenir lloc el passat 9 d'Octubre en Madrid, Barcelona i Zaragoza.

Podeu veure més informació d'aquestes concentracions [aquí](#)

En la mateixa línia de mobilitzacions, el 7 de Novembre els sindicats presents en la negociació del XVI Conveni TIC, Comfia-CCOO i Fes-UGT ens vam concentrar a les portes de la Feria de Madrid (IFEMA), que aquests dies te lloc el SIMO 2007.

Precisament en el **SIMO 2007, Comfia-CCOO ha estat present en un estand propi** informant als professionals del sector sobre les nostres reivindicacions, que passen per la regulació de les Condicions Laborals d'aquest sector, que a dia d'avui estan sotmeses a la **precarietat**:

- **Carrera professional inexistent**
- **Congelació salarial**
- **Jornada i horaris de treball no regulats**
- **Subcontractació desbocada**



Gairebé tots els visitants de l'estand han coincidit en el que tot el món reconeix, excepte l'AEC: **sense serveis de informació, hores d'ara, no pot funcionar gairebé res. Hospitals, aeroports, bancs, mitjans de comunicació.., o quelcom tan senzill com la gestió d'una NOMINA quedarien bloquejats.**

Podeu veure un video de la concentració en el SIMO [aquí](#)

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

També volem assenyalar que certs **mitjans de comunicació** s'han fet reso d'aquestes mobilitzacions.

<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://www.eleconomista.es>

Per tot això i perquè el diàleg ha de ser el camí, creiem que l'AEC ha de reflexionar sobre les seves posicions en la taula de negociació del Conveni atenent a el que milers de treballadors ja ens han transmès a la campanya de signatures que vam iniciar fa unes setmanes: **UN CONVENI DIGNE PER A LES TIC**

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

RECOMANEM

El sector de les TIC segueix creixent...

Podem trobar notícies en aquest sentit pràcticament a diari als mitjans de comunicació:

[El sector de les TIC va augmentar la seva importància en el mercat laboral espanyol a l'any 2006](#)

[El sector financer incrementa un 15 per cent les seves inversions TIC al 2007](#)

Però, creixen els treballadors i treballadores de les TIC?

Cada dia que passa s'accentua més la **diferència** entre el creixement de les **empreses** del sector de les Tecnologies de la Informació i Comunicació (TIC) i el del seus **treballadors**.

En bona lògica, si les empreses d'un sector creixen, haurien de créixer els treballadors i treballadores que desenvolupen la seva tasca en aquestes empreses.

Però això en les **TIC** no sembla que succeixi i cada vegada son més **precàries** les **condicions laborals** en aquest sector. No només parlem de pèrdua, any rere any, de poder adquisitiu, sinó d'una falta de regulació que reflecteixi la realitat. Tot això esta suposant que aquest sector deixi de ser atractiu pels treballadors i treballadores que, cada vegada més, l'abandonen definitivament, i, el que és encara pitjor, pels estudiants que ja no veuen en les TIC un sector referent i de futur.

A ningú li sorprèn que aquests dies, coincidint amb la Feria Internacional de Informàtica, Multimedia y Comunicación (SIMO), sindicats i estudiants s'hagin manifestat per regular les condicions laborals de les TIC.

Un missatge ha quedat clar: **aquestes mobilitzacions no son puntuals i continuaran en el temps...**

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

RECOMANEM

Serveis a Nivell Estatal per a persones amb discapacitat

S'ha creat la pàgina web del SID (**Servei d'Informació sobre Discapacitat**), una adreça que recull a nivell estatal els serveis disponibles en les entitats públiques i privades. L'objectiu és facilitar informació sobre aquests serveis amb el propòsit d'aconseguir una més gran integració d'aquest col·lectiu.

Aquesta base de dades, molt demandada des de fa anys, conté milers de **serveis** distribuïts per **Comunitats Autònomes** que estan dirigits fonamentalment a les àrees de: informació, ajut i voluntariat, serveis de dia, serveis comunitaris i, finalment, serveis residencials.

L' Associació Científica Psicost amb el seu projecte **DESDE**, finançat pel **Ministeri de Treball y Afers socials** ha fet possible dur a terme aquest valuós catàleg de serveis

Podeu ampliar aquesta informació [aquí](#)

[Tornar a portada](#)

Dictamen de la Inspecció de Treball en Soluziona

No realitzar l'horari del client, quan un treballador/a està desplaçat en les seves oficines, ha de compensar-se com si fossin hores extres: així determina un dictamen de la Inspecció de Treball de Madrid, de Setembre d'aquest any 2007

El passat mes d'abril 30 persones que treballen en Soluziona, en el centre de treball de Méndez Álvaro, van ser traslladades, d'un dia per a un altre (literalment) a les oficines del client, Unió Fenosa, en Av. San Luis (Manoteras). En aquestes oficines, molt pitjor comunicades per transport públic i pràcticament en l'extrem oposat de la ciutat, l'horari del client era distint al del centre de treball de Soluziona. En particular en la jornada contínua d'estiu, que es perllongava un mes més, pel que el perjudici d'aquest trasllat inesperat, a un lloc allunyat de l'habitual i de pitjor accés (és a dir, més costós en temps i diners), podia veure's compensat en part amb un horari de treball mes reduït. Així hagués estat, si la Direcció de l'empresa no s'hagués entestat en no permetre realitzar aquest horari del client a aquests nous treballadors i treballadores.

No és la primera vegada que la Direcció fa cas omís del [Conveni Col·lectiu de Consultoria i Planificació](#), al que aquesta adscrit l'empresa, en definitiva, de la Llei, que deixa molt clar que l'horari a realitzar és el de les oficines del client, és a dir el mateix que la resta de persones que treballen al nostre costat, realitzant les mateixes tasques.

Després d'infructuosos intents de resoldre la situació mitjançant un acord (en el nostre deure que no escarmentem) i una vegada esgotada la via del diàleg, la Representació Legal dels Treballadors en Soluziona de la qual forma part Comfia-CCOO, va interposar una denúncia davant la Inspecció de Treball, que el 12 de Setembre va dictaminar que han de compensar-se les hores realitzades de més com hores extres (1,75 hores de descans per cada hora realitzada).

La mitjana d'hores a compensar per a cada persona, és a prop de 100 hores.

Una vegada més, la negativa de la Direcció a reconèixer els seus errors, a complir la Llei, provoca un perjudici que pretén solucionar a la seva manera, fent treballar més hores, renunciant a les escasses compensacions que la llei atorga als treballadors i treballadores. Almenys, en aquesta ocasió, la Llei ens dona la raó i permetrà exigir a la Direcció (via judicial si és necessari) que pagui el que deu, una cosa que semblen no entendre.

les nostres NOTÍCIES

IT Deusto es fusiona amb Gesfor

El passat 2 d'octubre la Secció Sindical de CCOO-Comfia en IT Deusto va mantenir una reunió amb la directiva de IT Deusto en la que el seu conseller delegat, el Sr. Abel Linares, va exposar el pla de la fusió de IT Deusto amb Gesfor

La nova empresa resultant de la fusió es calcula que tindrà un número aproximat de 5000 treballadors i es posicionarà com la segona consultora de capital íntegrament espanyol dintre del ram de les TIC

Tot i que encara és d'hora per transmetre dades concretes sobre les condicions, ja que l'operació no està definitivament tancada, sí que podem anunciar que l'empresa es mostra dialogant i oberta a un possible procés de negociació amb els sindicats sobre les condicions laborals finals de les plantilles d'ambdues empreses. Desitgem expressar la nostra satisfacció per aquest fet. Tant mateix, la direcció de la companyia assegura que l'objecte de la fusió no és reduir costos sinó augmentar la seva grandària.

Es calcula que la fusió pot estar enllestida en un termini d'uns sis mesos. En l'actualitat ambdues empreses estan immerses en el procés de due dilligence, per després confirmar en les respectives juntes de accionistes, tenint el compromís ferm per part de la direcció de IT Deusto de participar en un protocol de fusió que garanteixi la quantitat i qualitat de la seva ocupació.

Des de la Secció Sindical de Comfia –CCOO en IT Deusto seguirem treballant activament en aquest procés, informant puntualment dels avanços que es produeixin. No hem d'oblidar que no existeix representació sindical en el grup Gestor, per el que la presència de Comfia-CCOO en el procés de fusió és fonamental per als treballadors i treballadores d'ambdues companyies.

les nostres NOTÍCIES

Isban denunciada davant la Inspecció de Treball

El passat 4 d'octubre Comfia va denunciar davant la Inspecció Provincial de Treball de Madrid a l'empresa Isban per infracció de la normativa laboral

La denúncia ve motivada per la negativa a deixar entrar a tres representants de Comfia-CCOO que, complint tots els requisits legals per a això, pretenien accedir a les instal·lacions de Isban para repartir un comunicat sense interrompre el normal funcionament del procés productiu.

Des de fa algunes setmanes s'està duent a terme per part de Comfia-CCOO, una campanya d'informació sobre el conveni col·lectiu, així com una sèrie de mobilitzacions amb la finalitat de reactivar la negociació del mateix. En el marc d'aquestes actuacions, el passat 2 d'octubre es va intentar, complint amb tots els requisits legals, entrar en la seu de Isban para repartir entre els companys uns comunicats informatius. Davant aquesta pacífica iniciativa ens trobem amb que el Director de RR.HH. en persona D. Salvador Torres Barroso ens va rebre en la porta de l'edifici impedit-nos l'entrada. Informat que tal actitud és contrària a la llei, el Sr. Torres va persistir en la seva negativa a facilitar-nos l'accés. Davant aquesta actitud, els companys de Comfia van decidir cridar a la policia, davant de la qual el Sr. Torres va seguir sense deixar-los entrar. Aquests fets són els que han estat denunciats.

Des de **Comfia-CCOO** varem convidar a Isban i als seus responsables a una profunda reflexió en matèria de relacions laborals. Nosaltres **seguirem treballant en la defensa dels interessos dels treballadors i treballadores**, utilitzant totes les eines que legalment estiguin en la nostra mà.

les nostres NOTÍCIES

Fusió de Soluziona, Azertia i BMB amb el grup Indra

El passat primer d'octubre es va consumir la fusió de Soluziona, Azertia i BMB amb el grup Indra, seguida de la seva segregació en diverses empreses: Indra Sistemes, Indra CD, Indra BMB i Europraxis

Aquest mateix dia, els treballadors provinents d'aquestes empreses van passar a integrar-se en una de les empreses resultants del procés de segregació. El nou grup, que passa a contar amb més de vint mil treballadors a Espanya, formalitza així una integració en la qual no s'ha comptat amb els Representants Legals dels Treballadors. Els representants de CC.OO. en totes les empreses implicades han intentat negociar amb el grup Indra la signatura d'un protocol de fusió que garantís el manteniment de l'ocupació, el respecte a les condicions laborals dels treballadors i la igualtat d'oportunitats en les empreses resultants del procés.

Des que es va anunciar l'adquisició d'aquestes empreses pel grup Indra, CC.OO. ha treballat per a garantir els drets dels treballadors del grup. Amb aquest objectiu, s'han convocat diverses concentracions davant la Junta d'Accionistes de Indra, s'han recollit milers de signatures de treballadors del grup demanant la signatura d'un protocol de fusió, i s'ha intentat forçar una negociació, a la qual el grup Indra s'ha estat negant fins al moment.

Durant aquests mesos, i malgrat que el procés legal ha culminat fa solament uns dies, els treballadors de les empreses implicades han pogut comprovar com s'intentaven retallar les seves condicions laborals. Les seves categories professionals s'han adaptat de forma unilateral a les categories internes del grup Indra. Alhora, multitud de treballadors han estat traslladats a centres de treball d'altres empreses del grup, sense que se'ls oferís compensació alguna per aquests desplaçaments.

No obstant això, CC.OO. ha seguit treballant en defensa d'aquests treballadors. S'han interposat denúncies en Inspecció de Treball per a garantir compensacions adequades als treballadors que han hagut de canviar de centre de treball. S'ha garantit que els horaris laborals de tots els treballadors s'ajustaven als de les seves empreses d'origen, malgrat els intents d'imposar unilateralment nous horaris. S'ha impedit que canviïn les condicions de dietes, kilometratge o pagament de retenes, i que se segueixin compensant les hores extres de la manera que es feia en Soluziona o Azertia. S'ha denunciat el conveni col·lectiu vigent en Azertia, que expirava a final d'aquest any, per a impedir que deixi de tenir efecte a partir d'aquesta data i s'han atès a multitud de consultes de treballadors preocupats per la seva situació.

Malgrat tot, les condicions laborals segueixen en perill en tant no es signi un acord que les garanteixi formalment. Els treballadors del grup estan especialment preocupats per algunes condicions, com la flexibilitat horària o la jornada reduïda en els mesos d'estiu, que el grup Indra intenta eliminar. Tot sembla indicar que en els pròxims mesos serà necessària una major mobilització dels treballadors per a garantir que es respecten els seus drets. Amb l'objectiu de garantir una integració que respecti els drets de tots els implicats, les seccions sindicals de COMFIA-CC.OO. en totes les empreses del grup s'estan organitzant com una secció sindical estatal que permeti defensar els drets de tots els treballadors. Des d'aquesta secció es continuarà treballant amb aquests objectius, i s'organitzaran les accions legals o d'altre tipus que siguin necessàries per tal de garantir els drets de tots els treballadors del nou grup