



# conectamos



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

CCOO.ES  
COMFIA.NET  
AFILIATE'

Número 15 - marzo 2008

## Editorial

Negociación agotada: No hay Convenio [Artículo completo](#)

## Recomendamos

[Aires de Igualdad en las TIC](#)

[La importancia de la formación en las TIC](#)

## Para discapacitados

[Por un convenio digno para el sector de centros y servicios de atención a las personas con discapacidad](#)

## el RINCON de la LEY

[Finiquito: conceptos que debe incluir y recomendaciones](#)

[Clausulas de Permanencia Formativas](#)

## de INTERÉS en los MEDIOS

[Sólo el 7% de las empresas españolas son familiarmente responsables](#)

[España se vende como paraíso para los centros de software](#)

[IT Deusto y Gesfor suspenden su proceso de fusión](#)

[Más de 200.000 trabajadores han solicitado ya el permiso de paternidad](#)

[Según CC.OO. los riesgos psicosociales tienen su origen en la organización del trabajo](#)

## AFILIATE

### Ofertas para afiliados

Podréis encontrar diferentes ofertas proporcionadas por CC.OO.

## Nuestras NOTICIAS

### CC.OO. contra la "venta" de trabajadores en IBM

IBM ha vendido (o más bien regalado) parte de sus empleados a AT&T... [ver más](#)

### Finalmente CC.OO. accedió a ISBAN

El pasado 4 de octubre Comfia-CC.OO. denunció ante la Inspección Provincial de Trabajo de Madrid a la empresa Isban por infracción de la normativa laboral... [ver más](#)

### Renovado el Acuerdo contra Despidos en EDS

El pasado 22 de febrero se firmó la renovación del Acuerdo contra Despidos entre la Dirección de EDS y la Sección Sindical de CC.OO... [ver más](#)

### Indra Software Labs: denuncias ante Inspección de Trabajo y fortalecimiento de la R.L.T.

La Representación Legal de los Trabajadores (R.L.T.) en Indra Software Labs (Arteixo - A Coruña) presentó varias denuncias... [ver más](#)



[Volver a la portada](#)

el RINCON de la LEY

## Finiquito: conceptos que debe incluir y recomendaciones

El finiquito es un documento que firma el trabajador a la extinción de su contrato de trabajo mediante el cual se da por finalizada la relación laboral y en el que el propio trabajador afirma haber cobrado por parte de la empresa todas las obligaciones económicas que éste tenía con él derivadas de la relación laboral mantenida. De esta forma, mediante el finiquito el trabajador se obliga a no pedir ni reclamar nada más contra el empresario.

### ¿Qué conceptos debe incluir el finiquito?

Las obligaciones económicas que el empresario debe abonar al trabajador cuando le hace entrega del finiquito son:

- La parte del **salario** que le corresponda al trabajador por los días trabajados durante el mes en que se produce la extinción del contrato de trabajo.
- La parte proporcional de las **pagas extras** que se haya devengado por los servicios prestados y que todavía no haya sido cobrada.
- La parte proporcional de las **vacaciones devengadas y no disfrutadas** en el año natural en que se produce la extinción del contrato, ya que, en principio y salvo acumulación de vacaciones por baja de maternidad o pacto en contrario, las vacaciones deben disfrutarse dentro de dicho año natural (del 1 de enero al 31 de diciembre). Pueden darse varias circunstancias:
  - Que estuvieran disfrutadas en el momento de producirse la extinción de la relación laboral, con lo que sería el trabajador el deudor de la cuantificación de los días disfrutados por encima de los devengados en proporción al tiempo trabajado.
  - Que se hubieran disfrutado sólo el tiempo correspondiente, no existiendo en este caso crédito alguno a favor ni del empresario ni del trabajador.
  - Que no se hayan disfrutado por el tiempo debido. Este es el único caso en el que pueden ser sustituidas por una cantidad económica. Se genera un derecho del trabajador a una compensación económica, proporcional a la duración de la prestación de servicios en el año de referencia.
- Las cantidades correspondientes a conceptos que habitualmente se abonan con retraso por requerir cálculos que no pueden hacerse anticipadamente, como son las **primas de productividad o las horas extraordinarias**.
- Y todas las **cantidades pendientes de pago** por cualquier motivo.

Asimismo, en algunos casos, el trabajador, cuyo contrato se extingue, tiene derecho a una **indemnización**. Dicha indemnización puede ser pactada o venir impuesta en las normas que regulan cada tipo de contrato o los distintos tipos de extinción. La indemnización puede figurar en el finiquito o formalizarse en un documento independiente, exigiéndose tan solo la constancia clara y expresa de la cantidad que se abona en concepto de indemnización.

### Firma del finiquito

El acto de la firma del finiquito **no es obligatorio** para ninguna de las partes. Si el trabajador no está de acuerdo, no tiene obligación alguna de firmar el finiquito.

El **trabajador**, en el momento de la firma del finiquito, tiene **derecho** a requerir la **presencia** de un **miembro del Comité de empresa** o **Delegado de personal**, estando obligado el empresario a permitir la presencia del representante. En el documento se hará constar tal circunstancia, y si el empresario impidiese la presencia del representante, el trabajador puede hacerlo constar, igualmente, en el propio recibo.

Si el trabajador desea recibir la cantidad que se refleja en él, aunque no sea la correcta, puede firmar el finiquito, expresando al lado de su firma "recibí no conforme". El trabajador puede, también, negarse a firmar el finiquito, aunque en ese caso no recibirá la cantidad que en él aparece.

Si el finiquito no se firma y queremos reclamar a la empresa la cantidad que nos adeuda deberemos presentar una papeleta de conciliación ante el centro de conciliación ( SMAC, CMAC..) reclamando esa cantidad. Si en el acto de conciliación hay acuerdo, se nos entregará, en caso contrario, tendremos que acudir ante el juzgado de lo social.

### **Recomendación adicional para el sector TIC**

En estos momentos aun no se ha firmado el XVI Convenio Colectivo de Consultoras y Planificación y, por tanto, no se han actualizado las tablas salariales. Esta circunstancia afecta principalmente a los trabajadores y trabajadoras cuyos salarios estén a ras de convenio y con una Mejora Voluntaria (compensable y absorbible) escasísima. De manera que la empresa no pueda compensar el incremento sobre salario base y plus convenio con el correspondiente decremento en la mejora voluntaria. En caso de causar baja o ser despedido en este supuesto, recomendamos un texto a poner en el finiquito debajo de la firma:

"Recibí, a salvo de los atrasos que por aplicación del Convenio Colectivo me pudieran corresponder".

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## el RINCON de la LEY

### Clausulas de permanencia formativas

Cada vez es más habitual encontrarnos en los contratos que firmamos con las ya famosas "**Cláusulas de Permanencia**". Los departamentos de RRHH han ido utilizando su imaginación **para frenar la rotación** que se vive en nuestro sector, ya no tanto con buenas ofertas salariales sino compitiendo en opciones que en un breve plazo de tiempo benefician no solo al trabajador sino a la misma empresa. Un trabajador bien preparado en función de las necesidades que se demandan actualmente, le da la posibilidad a la empresa de abrir su abanico de expectativas en el mercado.

Este es el caso de las **Cláusulas de Formación**. Dichas cláusulas pueden resultar beneficiosas tanto para la empresa como para el trabajador siempre y cuando no sean abusivas. Para ello, es conveniente conocer alguno de nuestros derechos legales:

- Se conocen ya sentencias en las que la cantidad establecida a pagar a la empresa es proporcional al tiempo que se ha permanecido en la misma. Es decir, si se trabaja en dicha empresa la mitad del tiempo acordado, el importe a devolver (en caso de tener que devolverlo), sería de la mitad de la cantidad establecida.
- La mayoría de los **cursos** de formación que se realizan suelen estar **subvencionados por fondos de formación** (Forcem, fundación tripartita etc). Conviene destacar en estos casos que dichos cursos **no pueden estar incluidos dentro de las cláusulas de formación**, dado que es completamente ilegal.
- Por último **en ningún caso** tiene derecho a **restar del finiquito cantidad alguna** en caso que se marchen de la empresa antes de la fecha pactada. **NO** es lícito. **La empresa** deberá, **si lo considera oportuno, reclamar** la cantidad establecida en las cláusulas de formación al trabajador.
- Una cláusula de penalización económica por formación recibida nunca puede superar el coste del Curso por el que se firma. **La empresa a la hora de reclamarla debe acreditar su coste.**

Conviene que tengas presente, que si tu contrato incluye una "Cláusula de Permanencia Formativa" consultes con los Representantes Legales de los Trabajadores en tu empresa la legitimidad de dicha cláusula.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

7 de **INTERÉS** en los **MEDIOS**

## Sólo el 7% de las empresas españolas son familiarmente responsables y apuestan por la conciliación, según el IESE

**El VI Estudio IFREI ofrece resultados del año 2007 con el análisis de un total de 1.000 empresas, 804 de ellas, grandes empresas**

La responsable del Centro Internacional Trabajo y Familia (ICWF) de la Escuela de Negocios IESE, la profesora Nuria Chinchilla, presentó recientemente los datos del estudio IFREI 2007 --Índice de Empresas Familiarmente Responsables-- que alerta de que "tan sólo un 7% de las compañías españolas son familiarmente responsables". Esta edición se ha realizado sobre el estudio de 1.000 empresas, frente a las 150 compañías de la primera edición.

El IFREI 2007 se ha centrado este año en medir los aspectos de la empresa más cercanos a la organización, cultura y liderazgo así como su influencia real en la evolución de los porcentajes. En este sentido, las políticas de conciliación más valoradas son el horario flexible --en 1999 era de un 63% y actualmente es de un 85%--, la conciliación trabajo y familia, --que en 1999 contaba con un 5% y ahora con un 24%-- y el seguro de accidente, que ha ascendido del 53% en 2004 al 81% en 2007.

Según el modelo Empresa Familiarmente Responsable (EFR), una cultura flexible y responsable se apoya en tres pilares con una importancia diferente respecto al resultado final: las 'Políticas' con un peso del 40%; los 'Facilitadores de las políticas' -- que forman parte de la organización interna de la empresa-- con un 30% (estrategia, responsabilidad, comunicación y liderazgo); y finalmente la 'Cultura', con un peso del 30% (referida a temas como horarios, promoción y concepto de compromiso en relación al uso de las políticas conciliadoras).

De estos factores, resultan cuatro tipos de empresa, catalogadas en A, B, C y D, según el modelo diseñado en el Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE.

Estos cuatro estadios de sostenibilidad interna, referidos a la salud del capital social de la empresa, arrojan este año resultados como que un 7% de las empresas están en el cuadrante A; es decir, tienen políticas y cultura de conciliación, un 30% están en el B (tienen políticas y existen prácticas familiarmente responsables); y un 50% de la muestra está en C (existen políticas de conciliación, pero la empresa no tiene cultura de conciliación ni facilitadores para llevar a cabo esas políticas), el grupo más preocupante, según Chinchilla. Finalmente, un 13% está en el cuadrante D, es decir, son empresas que no cuentan ni siquiera con políticas flexibles.

Por sectores de actividad, los más flexibles son enseñanza, telecomunicaciones, banca, finanzas y seguros, energía, Administración pública, consultoría y salud. Precisamente en éstos se concentra el mayor porcentaje de mujeres en plantilla. Los que presentan más problemas de conciliación son hostelería, turismo y ocio, metalurgia, distribución y todo el sector de producción en general.

### **Cultura EFR, mujeres y captación de talento.**

Teniendo en cuenta que un Programa Integral de Conciliación (PIC) depende de los facilitadores, del presupuesto y del equipo responsable; y que la cultura --horarios, promoción y compromiso-- está determinada principalmente por la sensibilización y ejemplaridad del líder respecto a la conciliación; es posible detectar, según este estudio, los frenos más importante en el proceso de cambio; entre ellos, y de los más

importantes, el horario, que es donde se dan las mayores dificultades, ya que un 40% de las empresas espera que los empleados se lleven trabajo a casa y sólo un 14% anima a la política de 'luces apagadas'.

Respecto a la trayectoria profesional, en un 60% de los casos, rechazar una promoción por motivos familiares no afecta a la trayectoria, sin embargo, tan sólo en un 25% de casos se tiene en cuenta 'a priori' la situación familiar y personal al plantear una promoción.

En cuanto a la idea de compromiso unida a disponibilidad horaria y uso de las medidas, un 40% de los casos reconoce que se juzga como menos comprometidos con la empresa a aquellos trabajadores que hacen uso de las medidas de conciliación. Sólo en un 17% de los casos los directivos son comprensivos cuando los empleados dan prioridad a su familia.

Si, según estos datos, el principal problema de la empresa sigue siendo, por segundo año consecutivo, y por encima del absentismo, la dificultad para contratar empleados clave, "resulta urgente acometer programas de conciliación sustentados por presupuestos y equipos que los impulsen, totalmente integrados en la estrategia de la empresa si realmente se espera consolidar plantillas innovadoras y competitivas", concluye el documento.

E.Press

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

**7** de INTERÉS en los MEDIOS

## España se vende como paraíso para los centros de software

**Hay unas 200 factorías tecnológicas en el país. Ahora, el reto es atraer a los grandes clientes europeos. España: Destino europeo del nearshore'.**

Con este eslogan, que recuerda a la promoción del turismo y la moda made in Spain, la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC) e Interés, la sociedad estatal para la Promoción y Atracción de Inversiones Exteriores (dependiente del Ministerio de Industria), tratan de vender en el exterior la oferta española de centros de desarrollo tecnológico y factorías de software. Y ello frente a destinos alternativos como India, China o los países del Este de Europa, que apoyan su oferta sobre todo en los costes salariales.

En abril, ambas entidades reunirán en España a los principales proveedores de outsourcing internacionales en una acción de marketing sin precedentes en el sector en nuestro país. 'Durante dos días trataremos de explicarles nuestros principales valores: tarifas ventajosas, buena infraestructura y conocimientos importantes en sectores como la banca, transporte, telecom, utilities...', explica a CincoDías José de Rafael, director general de la AEC, quien añade que estos días están ultimando 'una especie de cuaderno de ventas que recoja nuestras ventajas competitivas'.

Un mes más tarde, en mayo, los promotores de la iniciativa se trasladarán al Reino Unido. Esta vez para reunirse con los clientes de estos outsourcers, 'para convencerles de que manden sus trabajos de ingeniería a nuestros centros', añade De Rafael. La AEC e Interés se han dado un plazo de 18 meses para alcanzar estos ambiciosos objetivos y para ello cuentan con un presupuesto inicial de 300.000 euros.

El momento para ejecutar el plan no puede ser mejor, porque tal y como explica Albert Delgado, director general de la empresa de análisis Penteo, 'España no tiene asegurada todavía una posición entre los países más aptos para el nearshore. Esto se fraguará en los próximos 3-4 años y, para ello, los proveedores con operaciones en España deben definir un enfoque unitario que se base en servicios de valor añadido, como puedan ser servicios de desarrollo de SAP para sectores muy concretos como farma o industria automovilística'.

Los expertos consultados coinciden en que el aumento de las operaciones nearshore en España es una realidad creciente, aunque sólo desde hace dos años. 'Es un fenómeno necesario por una simple razón de optimización de costes, pero la competencia en Europa es y será muy fuerte, principalmente de los países del Este más maduros como Polonia o República Checa, que ya están atrayendo mucha inversión de proveedores tecnológicos o países como Irlanda, que lo lleva ya haciendo con éxito varios años', continúa Delgado.

A éstos se suman otros países como Letonia o Túnez, que están despertando como posibles países de servicio nearshore. Y ahí está también la amenaza de que algunos proveedores opten por Latinoamérica para dar servicios tanto a empresas españolas como europeas. 'Países como Chile, Brasil o México son cada vez más pujantes en este sentido, pero todavía no se ofrece desde allí servicios de valor como ya se está comenzando a hacer en España', aclara el director de Penteo.

Además, ahora la actividad nearshore en España se centra, en un gran porcentaje, en dar servicio a empresas españolas, y el objetivo debe ser dar servicio a las grandes multinacionales europeas, según coinciden los responsables de estos centros de las empresas consultadas. La fortaleza española podría radicar, precisamente, en la proximidad a Europa. En este sentido, Adolfo Fernández Valmayor, director general

de Bull Siconet, cree que los clientes del Viejo Continente quieren que sus proyectos de implantación y desarrollo tecnológico se hagan en países más cercanos, y no en La India, por ejemplo, 'porque así pueden hacer un seguimiento más profundo de los trabajos contratados para que se cumplan las especificaciones'.

Lo cierto es que hay dificultad para encontrar datos exactos de cuánto mueve este sector en España porque la propia industria no desglosa sus ingresos nearshore dentro de sus ingresos por servicios de outsourcing. En el 2006, el mercado de outsourcing alcanzó una facturación aproximada de 2.500 millones de euros. De esta cifra, Penteo estima que entre un 10% y un 15% proviene de servicios prestados en un modelo nearshore, pero principalmente a clientes españoles. 'El porcentaje de actividad que proviene de prestar estos servicios a compañías europeas desde España sería bastante menor al 5%', aclara Delgado. 'La previsión es que se siga apostando por la apertura de centros de excelencia/desarrollo nearshore en el 2008-2009, con crecimientos anuales de facturación por estas actividades cercanos al 15%', apuntan desde esta consultora.

En una línea similar, IDC apunta que, en 2006, el volumen de mercado del desarrollo de aplicaciones a medida en España alcanzó los 294 millones de euros. Los sectores más demandantes de estos servicios fueron el financiero con 74,6 millones de euros, industria con 64,9 millones y administración pública con 52,8 millones. Por regiones, Madrid absorbió el 45% del mercado y Cataluña el 19,7%.

Aunque esta tendencia puede ir cambiando. David Oliva, directivo de T-Systems, indica que antes eran sólo Madrid y Barcelona los lugares donde las empresas tecnológicas se fijaban para instalar allí sus centros, pero ahora son muchos más los lugares donde se ofrecen condiciones y mano de obra cualificada para poder acoger estas factorías de software. Ulises Arranz, socio de Accenture, asegura que muchos centros tecnológicos han buscado su implantación junto a las universidades buscando profesionales preparados. 'Se han firmado acuerdos con las universidades para dotar de mano de obra a los centros', añade, al tiempo que indica que este proceso de dispersión geográfica puede contribuir a fortalecer el sector.

Por su parte, Santiago Escribano, director de Indra Software Labs, apunta que para consolidar esta industria es necesario que se produzca un cambio de cultura. 'No se trata de hacer trabajos en las instalaciones del cliente sino potenciar el uso de estos centros con trabajos de ingeniería, y eso requiere un cambio de mentalidad en los clientes, los proveedores y la Administración. Ésta debe permitir esta modalidad de trabajo cuando saca concursos públicos'.

### **Especialidad**

La especialización tanto en tecnologías como por sectores económicos es una tendencia clara en la evolución de los centros de desarrollo de aplicaciones que se abren en España, según explica Adolfo Fernández Valmayor, de Bull Siconet.

Esta tendencia posibilita que un mismo centro pueda dar servicio a distintos clientes, bien del mismo sector, bien de actividades diferentes. De esta manera, una vez alcanzado este punto, se puede industrializar todo el proceso de desarrollo del software.

### **El sector choca con la carencia de profesionales cualificados**

Un problema grave y preocupante es la falta de profesionales, aunque no es exclusivo de España. Países como India, que genera cada año más de 450.000 ingenieros, sufre la misma patología. 'En España, en algunas comunidades, estamos a los niveles de 2001 en términos de números de licenciados técnicos (informáticos e ingenieros) que salen de las universidades, mientras que la demanda de estos perfiles se ha duplicado o triplicado en algunos casos', comenta Albert Delgado, de Penteo. Hay muchos problemas para contratar arquitectos de aplicaciones o desarrolladores de software con experiencia y conocimiento sectorial en Java, SAP, Oracle... Las empresas tienen que invertir mucho para formarlos y, aún así, la rotación suele ser alta. 'El problema es que esta situación empujará los costes salariales hacia arriba y España correría riesgo de perder su competitividad en costes', dice Delgado. Otros expertos creen que los servicios TIC parecen haber perdido atractivo para atraer talento y parte del problema viene directamente del sistema educativo: no es necesario cursar carreras de cinco años para ser programador Java. Falta una reorientación de las carreras técnicas hacia las verdaderas necesidades de las compañías tecnológicas, y eso es algo que sólo se puede hacer desde la remodelación del sistema educativo universitario y buscando una mayor conexión universidad-



empresa. Estas últimas sólo pueden fortalecer sus programas de contratación de recién licenciados con un periodo de training de 4-6 meses posterior para adaptar sus conocimientos y ofrecer mejores perspectivas profesionales a los candidatos para volver a atraer talento.

### **Las factorías llegan a todas las regiones**

Las factorías se han extendido por todo el territorio español. La lista de empresas que han decidido implantar sus centros es larga: **Accenture, Atos Origin, Fujitsu Services, Bull Siconet, EDS, Capgemini, IBM, HP, Everis, IT Deusto, Getronics-Tecnocom, Grupo Delaware, Informática El Corte Inglés, Steria...**

**Accenture.** Tiene 15 centros en España con una plantilla de 3.300 personas. Madrid, Barcelona, Málaga, Bilbao, Sevilla, Zaragoza y Valencia acogen instalaciones de la firma. Las factorías cuentan con distintas especialidades: tecnología pura, sector consumo, banca, industria, telecom y farmacia. Su centro de Málaga tiene la certificación CMMI-SW nivel 5, como el de Asturias de Capgemini.

**Atos Origin.** Tiene seis factorías de software, destinadas al desarrollo de servicios y mantenimiento. Valladolid ( encuadrada en la red global del grupo), León (sector media), Sevilla (telecos), Gran Canaria (help desk), Santander (energía), y Barcelona (grandes eventos como los Juegos Olímpicos). La plantilla alcanzará los 1.450 empleados. La inversión ronda los 12 millones de euros.

**Capgemini.** Ha creado una red de centros de desarrollo en España, con sedes en Asturias, Zaragoza y Murcia (además de otra en Buenos Aires). La plantilla suma 540 empleados, aunque prevé llegar a 1.000 en 2009. La inversión, sólo en Zaragoza y Asturias ronda los 30 millones. Las factorías se mueven en segmentos como SAP, J2EE y .net y en Business Intelligence.

**EDS.** La multinacional estadounidense cuenta actualmente con cinco centros de outsourcing en España con un total de 2.300 empleados. La firma también ofrece servicios de hosting y gestión de centros de procesos de datos (cuenta con uno en Barcelona) y en la gestión de servicios de comunicaciones.

**Hewlett-Packard.** Diez centros de desarrollo son los que suma hoy HP en España, repartidos entre Madrid, San Cugat (Barcelona) y León. En su desarrollo ha invertido más de 20 millones de euros. Las plantillas suman más de 150 empleados. Su especialización pasa por la gestión de redes informáticas y externalización de procesos de negocio, la modernización de aplicaciones, y las soluciones bancarias y hospitalarias.

**Ibermática.** Dispone de una factoría de software como tal, que está en Argentina con 30 empleados (prevé llegar a 150), aunque en sus centros de España como los de Asturias y Zamudio (Vizcaya), en los que tiene 170 trabajadores, también cuentan con áreas de factoría de software. Su principal especialización es SAP.

**IBM.** Tiene tres factorías de software en Málaga, Zamudio y Cáceres. Además, planea abrir en 2008 un cuarto centro en Aldeatejada (Salamanca). Los centros se mueven en el ámbito de la gestión y mantenimiento de aplicaciones. Actualmente trabajan unas 400 personas, cifra que aumentará hasta 500 en 2008. La inversión en las plantas es de 8 millones de euros.

**IECISA.** Informática El Corte Inglés tiene los centros de Servicios Documentales en Valle del Nalón (Asturias) y Tres Cantos (Madrid), EspacioMonzón en Monzón (Huesca), donde atenderá a clientes de toda España, y EspacioBlimea (Asturias), que desarrolló software en áreas como SAP y .net. La plantilla conjunta ronda los 380 empleados.

**Indra.** Los centros de desarrollo de Indra en España suman actualmente ocho: Cerro de la Plata (Madrid), La Coruña, Salamanca, Lérida, Ciudad Real, Badajoz, Málaga y Valencia. En casi todos ellos se trabaja para varios mercados (administración pública, utilities, telecomunicaciones, banca, sanidad, defensa). En total suman 1.710 empleados; sólo el centro de Madrid tiene 502 trabajadores.

**Matchmind (Telvent).** Cuenta con cinco centros en Madrid, Segovia, Ávila, Sevilla y Coruña. En todas ellas se desarrolla para servicios financieros, retail, gran consumo y distribución, teleco y media, industria y sector público. Trabajan en J2EE, Host, BankSphere y .net. En total, suman 250 empleados.

**T-Systems.** Dispone de dos grandes centros en Madrid y Barcelona, encargados de dar soporte a sus clientes. Su filial, d-Cord Network ha puesto en marcha una red de centros de excelencia. El primero, instalado en Reus, se dedica a Java y cuenta con una plantilla de 100 empleados. En Reus se han invertido tres millones de euros. T-Systems prevé abrir otros dos centros en 2008.

**Véctor Software.** Tiene tres centros, en Pozuelo, Villanueva de la Cañada y Albacete, con una plantilla global de 350 empleados. Trabajan en aplicaciones a medida y tareas de mantenimiento e integración para terceras empresas. El centro de Villanueva de la Cañada trabaja exclusivamente para el Banco Santander, accionista de referencia de Véctor.

**Otros actores.** **IT Deusto** tiene, entre otras instalaciones, tres factorías en Murcia, Madrid y Galicia. Fujitsu Service mantiene un centro de excelencia en Barcelona dedicado a las entidades financieras. **Everis** abrió una factoría de desarrollo de software en Mataró con una inversión de un millón de euros. La española **Grupo Delaware**, especializada en telecos, tiene un centro en Madrid, otro en Ucrania y prepara la apertura de un tercero en Albacete. **Oracle** ha abierto en Málaga un Centro Internacional de Servicios de Consultoría para toda Europa, y **SAP** posee uno en Barcelona desde el que da soporte a clientes europeos. **IDC** apunta que, en 2006, el mercado del desarrollo de aplicaciones a medida en España movió 294 millones de euros.

CincoRed

[Volver a la portada](#)



## de INTERÉS en los MEDIOS

### IT Deusto y Gesfor suspenden su proceso de fusión

**No hay fusión, al menos de momento. Las consultoras tecnológicas españolas IT Deusto y Grupo Gesfor han suspendido su proceso de integración, anunciado el pasado 6 de septiembre. La razón es la falta de acuerdo en la valoración de sus respectivos activos**

En enero de 2008 no arrancará como estaba previsto la nueva IT Deusto. Una empresa que, fusionada con el Grupo Gesfor, se iba a situar como la novena consultora tecnológica española por facturación por servicios y la cuarta por tamaño. No ha podido ser. El proceso de fusión entre las dos compañías ha quedado suspendido 'hasta que se cierren los estados financieros de ambas empresas', explicó ayer a este periódico un portavoz oficial de IT Deusto.

La misma fuente dijo que, aunque se van a tomar 'un momento de respiro', la negociación sigue en pie, aunque reconoció que ya no será posible la integración antes del próximo 1 de enero como estaba previsto, y tal y como ha avanzado El Confidencial.

Los gestores y accionistas de ambas empresas han estado trabajando casi cuatro meses en un proceso de fusión que no ha prosperado y que, según varias fuentes consultadas por CincoDías, podría no retomarse, dado el 'ambiente de desconfianza que se ha generado'. Y es que, añaden, el problema radica en que hay diferencias en cuanto a la valoración de los activos de unos y otros, y ello ha derivado en 'serios desencuentros' entre Abel Linares, consejero delegado de IT Deusto, y José Manuel de Riva, presidente y máximo accionista de Grupo Gesfor. 'Este último no está especialmente conforme con el valor de IT Deusto', subrayan.

La valoración es clave porque de ella depende la participación que De Riva tendría en IT Deusto. De hecho, Linares no quiso avanzar durante el anuncio de la fusión cómo iba a quedar el capital de su compañía, porque todavía estaba pendiente de concluir el proceso de due diligence. El directivo sí aclaró que el presidente de Gesfor tendría una participación significativa, que supondría la dilución de las actuales participaciones en IT Deusto. Hoy, los accionistas de esta consultora son Cajasol (25%), Inova Capital (25%), Caixanova (19%), Caja Ávila (2%) y el equipo directivo (29%).

El objetivo de la fusión era crear un grupo capaz de competir con Indra y las multinacionales, con unos ingresos de 260 millones en 2007, un ebitda de 34 millones y presencia en 15 países, sobre todo Latinoamérica.

### Siguen los planes de comprar el 100% de Tecnobit

El traspie en la fusión con Grupo Gesfor no impedirá a IT Deusto seguir avanzando en su propósito de adquirir el 100% de Tecnobit, la empresa española de electrónica de defensa, según señalaron ayer fuentes próximas a la consultora. La empresa dirigida por Abel Linares ya compró un 48% de esta compañía en mayo de este año, una operación que daba entrada a la consultora tecnológica al negocio de defensa, en una clara imitación al modelo empresarial de Indra.

Aunque directivos de IT Deusto aseguraron el pasado septiembre a este periódico que se lanzarían a tomar la totalidad de Tecnobit tras absorber Gesfor, las fuentes antes citadas aseguraron que 'pese a que no se ha avanzado todavía en el tema, esta operación es totalmente independiente de la fusión con Gesfor'.

Lo que es evidente es que IT Deusto quiere crecer. Además de la operación de Tecnobit, el pasado marzo compró Sermática, filial de servicios informáticos del Banco Pastor, por 1,8 millones, un movimiento que le aportaba más de 14 millones de euros de ingresos y una plantilla de 100 trabajadores. Si finalmente la fusión con Gesfor fracasa, los accionistas de IT Deusto seguirán buscando empresas que comprar, según advierten algunas fuentes consultadas. La compañía dirigida por Linares sigue empeñada en salir a bolsa y posicionarse entre las primeras consultoras españolas junto a Indra, Tecnocom, Telvent, Iecisa y Avánzit, y competir con gigantes como IBM, Accenture y EDS.

Cinco Dias

[Volver a la portada](#)

[Anteriores Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicaciones TIC](#)



[Volver a la portada](#)

**7 de INTERÉS en los MEDIOS**

## Más de 200.000 trabajadores han solicitado ya el permiso de paternidad

**Más de 200.000 trabajadores han solicitado el permiso de paternidad, diez meses después de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, el pasado 24 de marzo, según los datos proporcionados hoy por el Ministerio de Trabajo**

La prestación económica, al igual que la de maternidad, consiste en el 100 por cien de la base reguladora del subsidio por Incapacidad Temporal por contingencias comunes durante los 15 días de duración del permiso.

Las Comunidades Autónomas en las que mayor número de trabajadores ha decidido conciliar trabajo y familia y por tanto solicitar el permiso por paternidad han sido Cataluña con 38.639, Madrid (32.893) y Andalucía (31.448).

En el resto de las comunidades autónomas los datos son los siguientes: Aragón (5.631), Asturias (3.436), Baleares (4.024), Canarias (7.549), Cantabria (2.606), Castilla-León (9.181), Castilla-La Mancha (7.765), Extremadura (3.535), Galicia (8.650), Murcia (6.014), Navarra (3.558), La Rioja (1.520), Comunidad Valenciana (21.838), País Vasco (11.609), Ceuta (200), Melilla (161).

Al igual que sucede con otras prestaciones, el Instituto Nacional de la Seguridad Social informa, de manera inmediata, a través de un mensaje SMS, a todos los trabajadores que han solicitado este permiso.

Europa Press

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

**7** de INTERÉS en los MEDIOS

## Según CC.OO. los riesgos psicosociales tienen su origen en la organización del trabajo

**Para CC.OO. es fundamental que la salud laboral se convierta en un tema estrella de la negociación colectiva, porque estamos hablando del núcleo duro de las relaciones laborales, es decir, de la organización del trabajo.**

Un estudio del Instituto Sindical de Salud, Trabajo, Ambiente y Salud de CC.OO. sobre la evaluación de los riesgos psicosociales y de intervenciones preventivas en las empresas, determinó que los riesgos psicosociales existen, afectan a la salud física y mental, tienen su origen en la organización del trabajo, son identificables, medibles y controlables.

Hoy disponemos de evidencia científica suficiente y de un marco conceptual claro para relacionar la exposición laboral a riesgos psicosociales con enfermedades y trastornos de la salud física y mental, dice el estudio de CC.OO., que pone como ejemplo una empresa donde la injusticia con que se trata a algunos trabajadores tiene consecuencias: más de un 30 % de absentismo.

La investigación realizada por ISTAS evidencia que la exposición a riesgos psicosociales en España es importante y guarda una estrecha relación con las prácticas de gestión de mano de obra en las empresas, además de describir un claro panorama de desigualdad en función de los distintos ejes de segregación (clase social, género, edad, y país de origen) de dichas prácticas de gestión.

El estudio rompe los tópicos sobre que el riesgo psicosocial es un riesgo de directivos, al poner de manifiesto la mayor exposición al riesgo de las personas con ocupaciones menos cualificadas y de las mujeres. Y aunque el panorama de la prevención psicosocial en España puede ser desolador, la actividad preventiva está aumentando. Cada vez hay más experiencias y de mayor calidad, de las que no son ajenos, ni la participación propositiva de multitud de delegados y delegadas de prevención, ni la disponibilidad de la metodología COPSOQ, unida a la posición activa de algunos gobierno de Comunidades Autónomas y la acción profesional de algunos servicios de prevención.

CC.OO.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## EDITORIAL

### Negociación agotada: NO hay Convenio

El pasado viernes 29 de Febrero asistimos a un nuevo y desafortunado capítulo de mesa de Convenio con la **patronal AEC y ANEIMO**. No aceptan ninguna de las alternativas ni soluciones de la nueva propuesta que hemos consensuado CC.OO. y UGT. **No mueven ficha**, postura nada razonable y nula en lo constructivo.

Nuestra propuesta, tras las últimas jornadas de negociación, se la hicimos llegar a la patronal AEC el lunes día 25 de febrero, nuevamente tratando de avanzar y acercar posiciones en la negociación y de cara a que la reunión del día 29 fuese de utilidad. Los **puntos de mayor alejamiento**, a modo de resumen, son:

- Revisión salarial 2007 -> Pretenden aplicar una actualización salarial 1 punto porcentual por debajo del IPC real del 4,2%.
- Tablas Salariales -> Diferencia de entre el 10 y el 15%.
- Cláusula de compensación y absorción -> Mismo tratamiento que el actual para aquellos que tengan un 20% de su salario por encima de tablas. Insuficiente.
- Salario Categorías de entrada -> Su propuesta es sensiblemente inferior a los 1000€ mensuales
- Jornada Máxima Anual -> 15 horas de diferencia, argumentando que indicar cualquier jornada es un avance, porque ahora no se especifica.
- Vacaciones->Nos separan 2 días, pedimos 24 laborables y ellos se quedan en 22
- Promoción Automática -> Diferencia media de dos años en la duración máxima de la promoción
- Ley de Igualdad -> Pretenden aplicar la ley sin mejorarla

Como podéis comprobar la distancia que aún nos separa es grande, más si se tiene en cuenta que el objetivo es cerrar el Convenio antes del 31 de marzo. No se ha fijado fecha para una próxima reunión ya que la negociación está rota. No nos negamos a negociar pero ahora todos nuestros esfuerzos estarán focalizados en la reactivación de todas las iniciativas contenidas en el Plan de Acción.

No cabe otra vía que la **presión** en todos los frentes: **clientes, empresas del sector, administraciones públicas, medios de comunicación, acciones sindicales coordinadas, nuevas concentraciones**,... todas las acciones necesarias **hasta** lograr **avances significativos PLASMADOS EN UN PAPEL**.

Desde estas líneas queremos hacer un llamamiento a vuestra **participación**, para continuar trabajando unidos en la defensa de las reivindicaciones que venimos demandando desde el inicio de la negociación y para **secundar las acciones** que vamos a plantear en los próximos meses. Del resultado de estas dependerá la **mejora de nuestras condiciones de trabajo**.

[Volver a la portada](#)



[Anteriores Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicaciones TIC](#)





## RECOMENDAMOS

### Aires de Igualdad en las TIC. Índice de negociación colectiva-INC 2007

En Comfia-CCOO, con ocasión del 8 de Marzo, hemos realizado el "**Índice de Negociación Colectiva**", INC, para analizar el estado de la negociación colectiva respecto a la igualdad de Oportunidades y Conciliación de la vida personal y laboral en las empresas del sector de las TIC, y compararlas con el resto de sectores de Comfia-CC.OO., Banca, Ahorro, Seguros, Rurales y Telemarketing.

Hemos analizado el INC a 31 de diciembre de 2007, que contempla las medidas de conciliación e igualdad de oportunidades que se han suscrito con las empresas a lo largo del año, una vez entrada en vigor la Ley de Igualdad. Han participado en este estudio 21 grandes empresas, que engloban a la mayoría de las plantillas del sector.

La implantación de medidas de igualdad en el sector es muy baja, lejos todavía de la media de empresas estudiadas de Comfia:

- El 13% de las empresas del sector han negociado mejoras laborales para las mujeres víctimas de violencia de género, frente a un 29% de media entre el total de sectores.
- El 13% de las empresas del sector cuentan con medidas o protocolos para prevenir y actuar en los supuestos de acoso sexual, frente al 28% del total de sectores.
- Un 7% de las empresas del sector han implementado medidas de acción positiva en relación a la promoción, frente al 13% del total de encuestadas.

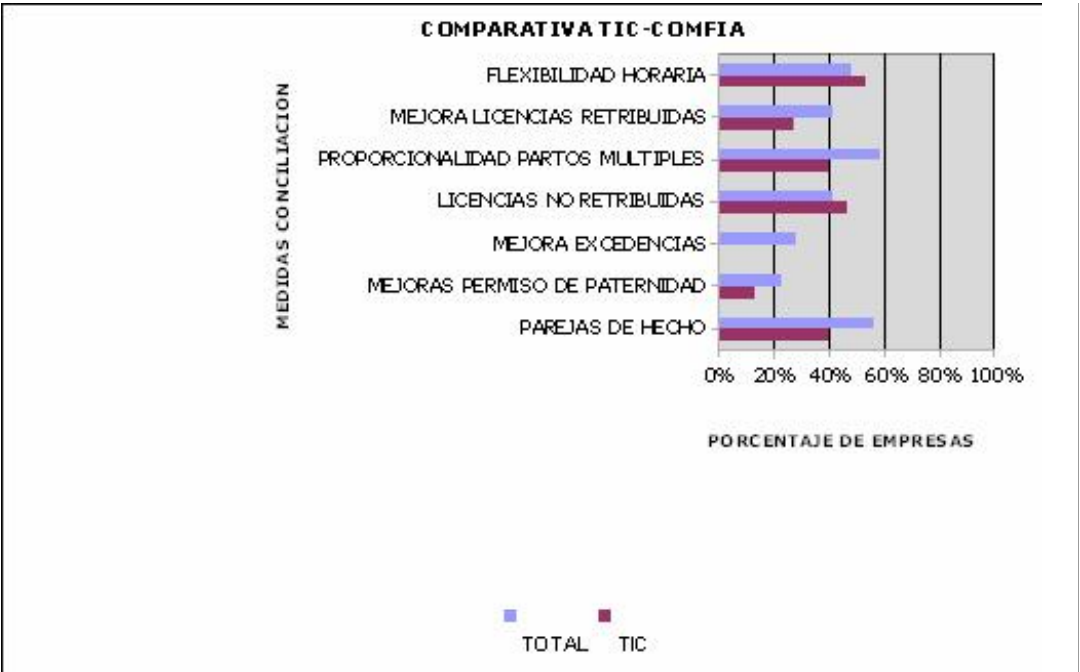
Esta situación desfavorable en el ámbito de medidas de igualdad implantadas en las empresas se explica por la ausencia de un marco regulador como es el Convenio Colectivo sectorial (en negociación en estos momentos), que recoja el mandato de implementación de políticas de igualdad, como incluyen el resto de Convenios Colectivos sectoriales firmados a lo largo del año.

A pesar de este desfase con respecto a otros sectores, hay razones para sentirse optimistas, ya que existen numerosas empresas que actualmente se encuentran en proceso de negociación de planes de igualdad:

- El 27% de las empresas cuentan con Comisiones de Igualdad, para la negociación de Planes o medidas de Igualdad, frente al 31% del total de sectores.
- El 40% de las empresas del sector están negociando y alguna ya ha firmado Planes de Igualdad, un porcentaje que duplica la media del total de sectores encuestados.

La situación es mejor en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y personal. La práctica totalidad de medidas analizadas en materia de igualdad que se han pactado en las empresas del sector, el 98%, corresponden a medidas de conciliación de la vida personal y laboral, y todas las empresas encuestadas cuentan con algunas.

Sin embargo, en las medidas de conciliación analizadas, las empresas del sector TIC se encuentran también por debajo de la media del total de encuestadas salvo en el caso de la flexibilidad horaria y de las licencias no retribuidas, que superan la media.



Se trata de un buen comienzo a un año de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, entendiendo la conciliación para hombres y mujeres como una herramienta que va a posibilitar la igualdad real y la exigencia de negociación de Planes de Igualdad ó medidas de igualdad que se concretan ya en un 40% de empresas negociando medidas que van a incidir en el ámbito de la carrera profesional de las mujeres.

El sector de las TIC se encuentra sin embargo en una situación desfavorable frente al conjunto de sectores en este INC 2007 de Igualdad. En Comfia-CC.OO. estamos comprometidos con alcanzar la igualdad real en el sector y asumimos el reto que tenemos por delante. Es necesario un esfuerzo y un compromiso por parte de todos los implicados en la negociación, tanto en el ámbito del Convenio Colectivo como en el de las propias empresas, para avanzar en este ámbito.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## RECOMENDAMOS

### La importancia de la formación en las TIC

En cualquier sector una buena cualificación profesional es fundamental. Sin duda esto se acentúa en el sector de **Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)**, que al estar en constante evolución, necesita de un gran refuerzo formativo que permita su crecimiento a todos los niveles.

Por ello la federación de servicios financieros y administrativos de **CC.OO. (Comfia)** lleva años trabajando por la **formación** como **desarrollo laboral, profesional y social** de los trabajadores y trabajadoras.

En este sentido el último informe en materia formativa (años 2005-2006) muestra que en ese periodo cursaron acciones formativas, ofertadas por Comfia-CC.OO, trabajadores y trabajadoras pertenecientes a 550 empresas diferentes, englobadas en el sector TIC

Para el ejercicio 2007-2008 la oferta formativa para el sector de empresas consultoras de planificación contiene acciones formativas tanto en modalidad presencial, a distancia o teleformación, organizadas en diversas áreas como: idiomas, dirección y gestión de empresas, prevención de riesgos laborales, ...

Podéis consultar el detalle de la oferta formativa [aquí](#)

Podéis consultar mas acciones formativas en el siguiente [enlace](#)

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## RECOMENDAMOS

### Por un convenio digno para el sector de centros y servicios de atención a las personas con discapacidad

Los profesionales que atienden a las personas con discapacidad, mantienen un conflicto, donde se lucha por la firma de un nuevo convenio, el XIII, en el que se recojan todas las aspiraciones de los trabajadores, a nuestro entender muy dignas, sobre un posible acercamiento de las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en las distintas comunidades. Estas peticiones están cayendo una y otra vez en saco roto sin ni siquiera tener unas fechas de reunión, aun cuando ya se están movilizandando con paros y concentraciones (los pasados 20 y 27 de Febrero), para exigir el inicio de unas negociaciones a las que ya se comprometió la Administración hace aproximadamente un año.

Debido a las condiciones y salarios existentes en el sector, hay un alto índice de movilidad de los trabajadores, y como consecuencia no existen plantillas estables que ofrezcan la calidad necesaria en un sector tan sensible a los cambios como es este.

Esperemos que reine la cordura y la sensatez, para que de una vez por todas se busquen soluciones a estos problemas, que contribuyan a un mayor y mejor desarrollo en la cobertura de las personas con discapacidad, la sociedad en general lo agradecerá.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### CC.OO. contra la "venta" de trabajadores en IBM

IBM ha vendido (o más bien regalado) parte de sus empleados a AT&T. Pero no es la primera vez: más que un negocio estos traspasos se han convertido en una forma barata de deshacerse de los trabajadores que "sobran".

En 1999 ya se hizo otra transferencia de empleados entre IBM y AT&T. Hoy en día sólo quedan en AT&T Global Network Services S.L. 3 de los más de 50 trabajadores que se transfirieron en 1999. Incluso, algunos de los que fueron despedidos por AT&T, están actualmente trabajando en locales de IBM para empresas subcontratadas por la propia AT&T (un caso más de manipulaciones legales entre empresas en perjuicio de sus trabajadores).

En el primer traspaso a AT&T, IBM garantizó el empleo a los trabajadores durante 3 años, mientras que en esta ocasión pretende hacerlo sólo durante 1 año, lo que no resulta nada tranquilizante, visto lo ocurrido anteriormente. De hecho, IBM en España se ha acostumbrado a "vender" a sus trabajadores: vendió a los del negocio de ordenadores personales en 2005 a LENOVO, a los de la división de impresoras en 2006 a RICOH, y ahora a los de "networking" a ATT.

Por ello, la Sección Sindical de CC.OO en IBM-España, ha convocado diversas acciones para protestar por esta venta, ante la negativa absoluta de la dirección española a negociar ningún aspecto de la transferencia. Se ha realizado un paro, concentraciones, y la semana del 18 de febrero, se convocó una huelga de 5 días del departamento implicado, junto con nuevas concentraciones en edificios de la empresa y de clientes, en Madrid y Barcelona.



[Volver a la portada](#)



[Anteriores Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicaciones TIC](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Finalmente CC.OO. accedió a ISBAN

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

La denuncia fue motivada **por la negativa de la empresa a permitir la entrada a tres representantes de Comfia-CC.OO.** en las oficinas de Isban en Fuencarral, donde trabaja un gran número de profesionales del sector de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

A raíz de esta denuncia, el pasado día 21 de febrero tuvo lugar una reunión con el inspector de trabajo a la que estábamos citados CC.OO. y, por parte de Isban, el Director de RR.HH. En dicha reunión se aclaró que **la Ley Orgánica de Libertad Sindical nos ampara** en nuestro derecho de acceso a los centros de trabajo, previa comunicación al empresario, para llevar a cabo nuestra labor sindical y facilitar al conjunto de los trabajadores y trabajadoras toda aquella información que pueda ser de su interés.

Finalmente el pasado 27 de febrero, representantes de Comfia-CC.OO visitaron las instalaciones de Isban (Fuencarral) para distribuir información sectorial y mantener una reunión con el Director de RR.HH.

Desde la Agrupación TIC de Comfia-CC.OO. consideramos esta visita como muy positiva, ya que, además de **avanzar en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras**, nos permitió dar un paso hacia delante en la normalización de las relaciones laborales con Isban.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Renovado el acuerdo contra despidos en EDS

El pasado 22 de febrero se firmó la renovación del **Acuerdo contra Despidos** entre la **Dirección de EDS y la Sección Sindical de CCOO**. El acuerdo, firmado el pasado año 2007, se renueva por dos años, alargando su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009. Con este acuerdo se **pone fin** a cualquier **proceso de despidos** indiscriminados y unilaterales durante dicho periodo.

Ante el positivo cambio de actitud de la Empresa, la Sección Sindical de CC.OO. ha procedido a anular las acciones y movilizaciones que tenía previstas para los días sucesivos en caso de no haberse llegado a un acuerdo.

El acuerdo se renueva sin modificación alguna, siendo el texto, por tanto el mismo que apoyaron los trabajadores de EDS el pasado año de forma casi unánime, incluso a través de dos paros parciales, seguidos por un elevadísimo porcentaje de los trabajadores.

Es de interés resaltar que la gran mayoría de secciones sindicales y comités de empresa del sector, han apoyado a los trabajadores de EDS, a través de correos de solidaridad con los mismos enviados a la dirección de la empresa.

[Volver a la portada](#)





[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### **Indra Software Labs: denuncias ante Inspección de Trabajo y fortalecimiento de la R.L.T.**

La Representación Legal de los Trabajadores (R.L.T.) en Indra Software Labs (Arteixo - A Coruña) presentó varias denuncias ante la Inspección de Trabajo por no facilitar a la parte social, la información a la que esta tiene derecho.

Una de estas denuncias se refiere a la documentación relativa a la reorganización societaria producida tras la incorporación a Indra de Soluziona y Azertia y que derivó en una fusión de estas empresas en Indra Sistemas y una simultanea segregación en diversas empresas del grupo, entre las que se encuentra la susodicha Indra Software Labs.

También se pone en conocimiento de la Inspección el hecho de que la empresa no expone en el tablón de anuncios los documentos de cotización de los trabajadores.

Ante estos hechos dice textualmente la resolución de la Inspección:  
"El hecho de transgredir los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales constituye infracción en materia laboral, por lo que se levanta acta de infracción".

Por otra parte, al amparo de la Ley, se ha reclamado para este centro un comedor y ambas partes fueron citadas el pasado mes de Noviembre ante la Inspección de Trabajo. La inspectora instó a la empresa a que diera una respuesta a la cuestión planteada, en base a lo que proseguirán las actuaciones de la Inspección. A día de hoy la empresa no ha dado respuesta alguna, justificándose en un futuro traslado a otro centro de trabajo

En Indra, tras el proceso de fusión y segregación efectuado en el grupo, muchos centros se han quedado sin representación sindical. En ese sentido desde CC.OO. se esta haciendo un gran esfuerzo para solventar este tema en el menor tiempo posible. Uno de los primeros centros donde se han celebrado elecciones sindicales es el de Indra Software Labs del Cerro de la Plata (Madrid) donde el pasado 21 de febrero CC. OO. obtuvo la mayoría absoluta con un altísimo porcentaje de participación, que ha superado el 70%, son cifras que constatan el gran trabajo realizado.

[Volver a la portada](#)