



# conectamos



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

CCOO.ES  
COMFIA.NET  
AFILIATE

Número 18 - septiembre 2008

## Editorial

¿Que pasa con el convenio ? Crónica de una ascensión...

Tras más de año y medio de negociaciones con la representación sindical, la patronal AEC rompe las negociaciones... [Artículo completo](#)

### Recomendamos

[7 de Octubre: Jornada Mundial por el Trabajo Decente](#)

[Comfia-CC.OO. contra la violencia machista: "No te lleves los golpes tu sola"](#)

### Para discapacitados

[Chapó para el equipo paralímpico español](#)

## el RINCON de la LEY

### [¿Cómo puede afectarme la crisis en mi trabajo?](#)

Ante situaciones de dificultad económica...

## de INTERÉS en los MEDIOS

### [Despedir a una embarazada es nulo aunque lo oculte](#)

El Constitucional niega que la empresa deba tener constancia de la gestación para que las empleadas estén protegidas...

### [CCOO y UGT valoran el rechazo del Congreso de los Diputados a la propuesta de Directiva de Tiempo de Trabajo](#)

Destacan la importancia de una iniciativa parlamentaria...

### [La empresa no puede represaliar a los empleados que ejercen reclamaciones](#)

Se declara nulo el despido de una trabajadora por vulnerarse la garantía de indemnidad...

## AFILIATE

### [Ofertas para afiliados](#)

Podréis encontrar diferentes ofertas proporcionadas por Comfia-CC.OO.

## Nuestras NOTICIAS

### [¿Nuevo efecto del cambio climático? Verano caliente en INDRA](#)

Presume Indra de ser una empresa socialmente responsable, preocupada por la conciliación de la vida laboral y familiar... [ver más](#)

### [Acuerdo sobre horas extras en INFODESA: una isla de cordura en un mar de irracionalidad](#)

En la mayoría de las empresas del sector TIC vivimos en la ilegal e irracional cultura del trabajo sin horarios... [ver más](#)

### [Tambores de guerra en EDS](#)

Incertidumbre. Así es como calificaríamos la situación en EDS tras el anuncio de compra por parte de HP... [ver más](#)

### [CC.OO. gana las elecciones sindicales en IT Deusto, empresa que cambia su imagen corporativa](#)

El pasado 30 de Julio se celebraron las elecciones en IT Deusto-Madrid... [ver más](#)



[Volver a la portada](#)

el RINCON de la LEY

## ¿Cómo puede afectarme la crisis en mi trabajo?

Ante situaciones de dificultad económica, las empresas pueden tomar medidas que afectan directamente a sus trabajadores/as. Las más drásticas que puede tomar son los despidos y la suspensión de pagos.

En caso de un **despido individual**, la recomendación general es que si éste tiene una indemnización de menos de 45 días de salario por año trabajado, se debe consultar con la asesoría laboral o jurídica, ya que, en muchas ocasiones, la empresa busca argumentos, a veces ilegales, para reducir la indemnización. Los más utilizadas son:

- **Despido por causas objetivas**: si la empresa quiere utilizar este tipo de despidos debe justificar ante la Autoridad Laboral que esa causa (económica, de producción etc.) realmente existe.

- **Despidos por finalización de Obra o Servicio (para contratos por Obra y Servicio)**: para que se pueda utilizar este tipo de despido, la citada Obra (o Servicio) debe venir especificada claramente en el contrato y además finalizar realmente. Si se continúa realizando, por otra persona de cualquier empresa, la indemnización debe ser de 45 días de salario por año trabajado.

Los **despidos masivos** en una empresa pueden dar lugar a los desgraciadamente famosos EREs (Expediente de Regulación de Empleo). La norma legal que los define es el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Se producirá si se despiden (o se pretende despedir), en un periodo de 90 días, el siguiente número de empleados/as:

10 en empresas de menos de 100.  
10% en empresas entre 100 y 300  
30 en empresas de 300 o más.  
La totalidad si son 5 o más.

La empresa debe comunicarlo a la Dirección General de Trabajo y a la Representación Legal de los Trabajadores (R.L.T). Se establece entonces un periodo de consultas de 15 días para empresas de menos de 50 trabajadores/as y 30 para el resto. En este periodo se debe analizar la documentación justificativa de la empresa para el ERE, es decir, la empresa debe probar que tiene problemas económicos que obligan a estos despidos.

Insistimos: en cualquier caso, si la indemnización es de menos de 45 días de salario por año trabajado, consultar con vuestra R.L.T y/o con un abogado/a.

En situaciones de dificultades económicas también puede darse una **Suspensión de Pagos** es una situación más grave que un ERE, ya que se produce cuando la empresa no tiene fondos para las nóminas de los empleados, ni para las indemnizaciones de los despidos. En esta situación, el empresario debe declarar la Suspensión ante el Juzgado de lo Mercantil, que asignará interventores para que se hagan cargo de la empresa y tomen las decisiones necesarias para pagar a los trabajadores/as y a los acreedores. La R.L.T podrá emitir informes a los interventores y al juez para asegurar, el mantenimiento de los puestos de trabajo y, si no es posible, la máxima indemnización a la plantilla.

La Suspensión de Pagos no implica, necesariamente, despidos, por lo que, a no ser que se llegue a un acuerdo beneficioso, no se debe faltar al puesto de trabajo hasta

que el Juez lo decida. Si esta situación se mantiene varios meses, se puede llegar a una rescisión del contrato con derecho a “paro” y posibilidad de buscar otro empleo, quedando la indemnización pendiente de la resolución judicial de la suspensión. Es básico, en esta situación, contar con asesoramiento legal y apoyo de la R.L.T.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

**7 de INTERÉS en los MEDIOS**

## Despedir a una embarazada es nulo aunque lo oculte

### **El Constitucional niega que la empresa deba tener constancia de la gestación para que las empleadas estén protegidas.**

El Juzgado de lo Social correspondiente no lo hizo. Tampoco la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (TSJE) ni la del Tribunal Supremo. Ha tenido que ser el Tribunal Constitucional el que, tras cuatro años y medio de proceso, declare nulo el despido de una mujer durante su embarazo, algo prohibido expresamente por el Estatuto de los Trabajadores. El resto de los jueces y magistrados que analizaron el caso denegaron la petición de la mujer al considerar que la empresa no conocía su estado de gestación, un requisito no previsto en la ley que, sin embargo, los tribunales exigieron.

El apartado b) del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores establece expresamente que "será nulo" el despido "de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo" hasta la baja maternal, sin establecer ninguna otra exigencia. Ese precepto legal fue sin embargo obviado por un juez y dos tribunales en el caso de María Jesús Pérez que, estando embarazada, fue forzada a abandonar su puesto de auxiliar administrativa en la Asociación Provincial del Metal de Badajoz.

La empresa justificó su despido "por el encarecimiento de su nómina" y por "la innecesidad de su puesto de trabajo", aunque reconoció de inmediato su improcedencia y ofreció a su empleada la indemnización correspondiente.

La empleada decidió recurrirlo a los tribunales al considerarlo nulo en lugar de improcedente por estar justificado únicamente por su futura maternidad -una práctica prohibida por la Constitución y la ley por tratarse de una discriminación por razón de sexo-, aunque no tuvo mucha suerte.

El primero en denegar su petición, despreciando el tenor literal de la ley, fue el Juzgado de lo Social 1 de Badajoz, que consideró que no estaba probado que la empresa conociera la gestación, "al no constar la fecha del embarazo ni, por tanto, si éste era o no patente". El juez estableció en su sentencia que, aunque la compañía la hubiera conocido -"lo que es lógico suponer", llegó a escribir- "su cese en modo alguno habría obedecido a esta motivación, sino a razones puramente organizativas".

Un criterio similar siguió la Sala de lo Social del TSJE, según el Constitucional, aunque más elaborado. Sus integrantes tampoco atendieron a lo establecido expresamente por el Estatuto de los Trabajadores, sino que, interpretando una directiva europea ya incluida en esa norma llegaron a la conclusión de que "sólo puede considerarse mujer embarazada, a los efectos de la protección frente al despido (...) a aquélla que haya comunicado su estado al empresario", concluyendo que lo que se protege "no es la igualdad de sexos sin más, sino la maternidad".

Cuatro años después y tras pasar por tres órganos judiciales distintos, el Constitucional ha dado la razón a la trabajadora propinando de paso un pescozón a jueces y magistrados. "Nada permite apreciar", establece el alto tribunal, que el Estatuto de los Trabajadores establezca como exigencia en los despidos de embarazadas "la acreditación del previo conocimiento del embarazo por el empresario que despide y, menos aún, el requisito de una previa notificación por la trabajadora al empresario por dicho estado".

continúa...

## Nulidad automática

"Todos los criterios de interpretación" del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores "conducen a considerar que (...) la nulidad del despido tiene un carácter automático, vinculado exclusivamente a la acreditación del embarazo de la trabajadora y a la no consideración del despido como procedente por motivos no relacionados por el mismo", concluye la resolución del alto tribunal, redactada por su presidenta María Emilia Casas.

El artículo en cuestión fue reformado en 1999 para darle su actual redacción. Antes de la modificación consideraba nulo "el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de los derechos fundamentales" del trabajador, lo que dejaba mayor ámbito a la interpretación. Su contenido actual, sin embargo, no admite excepciones.

## Lo que dice la ley

- Artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores: "5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Constitución o la Ley, o bien con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento (...), o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso termine en dicho periodo.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta (...) el periodo de suspensión y el de los trabajadores que estén disfrutando del mismo o hayan solicitado la excedencia.

El País

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

**7** de INTERÉS en los MEDIOS

## CCOO y UGT valoran el rechazo del Congreso de los Diputados a la propuesta de Directiva de Tiempo de Trabajo

**CCOO y UGT destacan la importancia de una iniciativa parlamentaria aprobada por unanimidad que apoya la posición de la CES en su denuncia a una Directiva que supone el mayor ataque al derecho laboral desde la propia existencia de la Unión Europea.**

CCOO y UGT han hecho público un comunicado en el que saludan la aprobación por unanimidad en el Congreso de los Diputados de una Proposición no de Ley contra la ampliación de la jornada laboral contenida en la Directiva comunitaria sobre Tiempo de Trabajo, cuyo texto apoya explícitamente la posición de los sindicatos españoles y europeos al denunciar la Directiva porque "supone una clara regresión en la protección de los derechos sociales de los trabajadores".

UGT y CCOO consideran que la Proposición no de Ley aprobada por el Congreso de los Diputados es una buena iniciativa para activar la Jornada Mundial por el Trabajo Decente que tendrá lugar el próximo 7 de octubre convocada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) con el apoyo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y uno de cuyos objetivos es la retirada de la citada Directiva. Esta Jornada precederá a otras movilizaciones que se desarrollarán en el ámbito europeo contra la Directiva de Tiempo de Trabajo.

CCOO y UGT señalan el avance que supone la decisión unánime del Parlamento español, que debería extenderse al conjunto de la Unión Europea, por lo que animan a los trabajadores y trabajadoras a que secunden de forma masiva las acciones previstas en la Jornada Mundial para cambiar las posiciones de aquellos gobiernos y grupos parlamentarios europeos que respaldan este proyecto regresivo de directiva. El texto íntegro de la Proposición es el siguiente:

"El Congreso de los Diputados:

1. Insta al Gobierno a liderar la oposición a la ampliación de la jornada laboral y le apoya en sus trabajos con el grupo de países que tratan de modificar la Directiva 93/104/CE del Consejo Europeo de 23 de noviembre relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo que pretende la ampliación del horario laboral hasta las 65 horas.
2. Reafirma la confianza en el diálogo social y en la negociación colectiva como medio para la adopción de acuerdos entre los agentes sociales en el ámbito laboral y reitera la necesidad de seguir avanzando en las medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
3. Apoya el posicionamiento de la Confederación Europea de Sindicatos, en su denuncia a esta Directiva que supone una clara regresión en la protección de los derechos sociales de los trabajadores.
4. Traslada su posición contraria a la ampliación de la jornada laboral a todos los Grupos del Parlamento Europeo, solicitando su apoyo para rechazar la Directiva."

CC.OO.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

7 de **INTERÉS** en los **MEDIOS**

## La empresa no puede represaliar a los empleados que ejercen reclamaciones

**En este caso se declara nulo el despido de una trabajadora por vulnerarse la garantía de indemnidad, según la cual ningún empleado puede resultar perjudicado por el hecho de haber reclamado en juicio lo que considera su derecho.**

La trabajadora prestaba servicios para una biblioteca pública con varios contratos administrativos de servicios. Al considerar que la relación que la unía con la Administración era laboral e indefinida, interpuso una reclamación previa a la vía judicial dentro del mes en que se extinguía su contrato. La empresa la destituyó al final de ese mismo mes por terminación del contrato. Entonces, la empleada la demandó también por el despido.

El primer juzgado consideró nulo el despido por vulnerar la garantía de indemnidad de la trabajadora. Por el contrario, el Tribunal Superior de Justicia resolvió el recurso considerándolo improcedente, porque no se aportó un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto el motivo oculto del empresario para decidir el despido. No basta su simple manifestación o la coincidencia en el tiempo de la destitución de la empleada con su reclamación, además de haber un fraude por presentar la reclamación en agosto, mes de vacaciones.

Finalmente, el Tribunal Supremo dio la razón a la trabajadora al considerar que la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva se produjo por irregularidades dentro del proceso que ocasionaron la privación de las garantías procesales. Y también porque se lesiona el ejercicio del derecho o la realización por el trabajador de actos previos o preparatorios al proceso, produciéndose una conducta de represalia por parte del empresario, porque el derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface mediante la actuación de los jueces y tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad que significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a ésta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales para la persona que los protagoniza.

El Tribunal Supremo señaló que lo anterior se verifica en este caso, ya que las funciones que hacía la trabajadora se siguieron efectuando por otras personas tras su marcha, lo que es un indicio claro de que el despido fue una represalia adoptada por la empresa ante la reclamación de la empleada. Además, no hubo fraude en su reclamación por hacerlo en período estival y con poco tiempo de margen, ya que el contrato sólo tenía una duración de tres meses, de junio a agosto, y se interpuso con 20 días de antelación, lo que parece más que suficiente en un contrato de esa duración.

Expansión

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## EDITORIAL

### ¿Que pasa con el convenio ? Crónica de una ascensión

Tras más de año y medio de negociaciones con la representación sindical y a pesar de haber llegado a un principio de acuerdo, el martes 15 de Julio, la AEC, patronal del sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), no ha refrendado dicho acuerdo alcanzado por sus propios negociadores. Tras la decepción inicial, COMFIA-CC.OO. ha decidido pasar a la acción contra las empresas que han frustrado el acuerdo para la firma del nuevo Convenio Colectivo, cuyos nombres son suficientemente conocidos: Altran, Atosorigin, Capgemini, Everis, IBM, Iecisa, Indra, PriceWatherhouseCoopers, Unisys...



Delegados/as de las TIC tras el reparto informativo en INDRA

Así pues, en Julio y en Septiembre, decenas de delegados/as sindicales de CC.OO y UGT, nos hemos movilizado para informar a miles de trabajadores en las puertas de los centros de trabajo de dichas empresas, de una intransigencia cerril que sólo puede traer consecuencias negativas para el futuro del sector.

No podemos entender, y mucho menos compartir, la actitud de la patronal AEC cuando siendo las TIC un sector que hasta ahora ha resistido bastante bien los efectos de la crisis (muchas empresas prevén crecimientos alrededor del 10% para este año), los trabajadores ya lleven dos años sin la subida del salario base y soportando un Convenio Colectivo obsoleto que no responde a la realidad laboral que viven. Si la AEC no reconduce la situación en la dirección del principio de acuerdo que ya se había alcanzado, CC.OO. planteará más medidas de presión para afrontar el desplante patronal, la desconfianza creada y la falta de perspectivas que la actitud de unas pocas empresas ha conseguido crear en un sector puntero de la economía española.

Llevemos más o menos tiempo en el mundo laboral, sí tenemos la certeza de que de nuestro trabajo dependen millones de euros y el bienestar de miles de personas y, sin embargo, nuestras condiciones salariales se encuentran por debajo de nuestras responsabilidades y del beneficio que producimos; los que llevamos más tiempo

trabajando vemos que cada día que pasa nuestro salario vale menos, porque año tras año la subida salarial está por debajo del incremento del coste de la vida; y esa minoría que sí tiene un buen salario tiene que renunciar a su vida personal y familiar. Este sector está en manos de seres humanos cada día más preocupados, deprimidos, enfadados y despreciados.



Delegados/as de las TIC tras el reparto informativo en IBM

### ¿Por qué consideramos tan importante la firma de este nuevo convenio?

El K2, con sus 8.611 metros, es la segunda montaña más alta del planeta. El campamento base, desde donde parten todas las expediciones para conquistar la cumbre, está a unos 4.900, por lo que el desnivel a salvar es, aproximadamente, el mismo que para ascender desde la playa de los Cristianos a la cima del Teide, en la isla de Tenerife.

Ni la climatología, ni la orografía del terreno son comparables. Como tampoco lo son los materiales utilizados y la preparación física y mental de las personas que se aventuran a subir a esas cimas. Pero el símil puede hacernos reflexionar sobre si sería posible ascender hasta la cima del K2 sin hacerlo antes hasta el campo base.

Este nuevo convenio es nuestro campamento base para seguir ascendiendo a mejores condiciones de trabajo y mayor calidad y reconocimiento de nuestra profesión. Así es porque marca unos mínimos (en horas de trabajo anuales, subidas salariales no absorbibles) que hasta ahora no existían, sobre los que poder avanzar en futuras negociaciones y define, por primera vez, una verdadera carrera profesional, con promociones automáticas de categorías y salarios actualizados. Esos mínimos no son los que queríamos alcanzar cuando iniciamos, hace ya más de un año, pero son mejoras sobre el actual convenio y, sobre todo, son la base sobre la que seguir esforzándonos para ascender.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## RECOMENDAMOS

### 7 de Octubre: Jornada Mundial por el Trabajo Decente

Aunque parezca algo lejano, a día de hoy:

-**200 millones de niños menores de 15 años trabajan**, en lugar de asistir a la escuela.

-Más de **2 millones de personas mueren a causa de accidentes y enfermedades laborales** cada año.

-Existen más de **12 millones de hombres y mujeres que trabajan en condiciones de esclavitud** y cada vez son más las personas - mayoritariamente mujeres - que se ven obligadas a ganarse la vida en la denominada economía sumergida, sin protección social alguna, sin derechos y con empleos precarios.

-Los **derechos laborales y sindicales fundamentales no son respetados** en muchos países del mundo.

Por todo ello **CC.OO. y UGT** llaman a los trabajadores españoles a **participar** en las acciones que se convocarán en muchas ciudades y empresas españolas el **7 de Octubre de 2008 para celebrar la Jornada Mundial por el Trabajo Decente**.

A continuación os informamos de las concentraciones en algunas ciudades:

- Madrid: Plaza Mayor 18:30
- Barcelona: Vía Laietana/Jonqueres 19:00
- Valencia: Plaza Manises 19:00
- Bilbao: Plaza Circular 11:00

Podéis encontrar mas información [aquí](#)

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## RECOMENDAMOS

### Comfia-CC.OO. contra la violencia machista: "No te lles los golpes tu sola"

En el número 14 de nuestra revista, desde el Rincón Legal os informábamos de las medidas de la Ley Integral contra la Violencia Machista.

Tras las cifras escalofriantes que conocíamos el pasado 20 de Agosto, 48 mujeres asesinadas en España en lo que va de año, no podíamos evitar hacerles un pequeño homenaje desde estas líneas sí como brindar nuestro apoyo incondicional a todas aquellas mujeres que sufren o han sufrido algún tipo de violencia, ya sea física o psicológica de manos de quienes son o fueron sus parejas.

Esta lacra social debe llegar a su fin, y para ello toda la sociedad debe concienciarse y denunciar cualquier situación de violencia.

No te lles los golpes tú sola, no aguantes el acoso sexual en tu centro de trabajo tú sola, Comfia-CC.OO. está junto a ti para apoyarte en todo cuanto sea necesario para salir del círculo de la violencia. Acude a las delegadas y delegados de Comfia-CC.OO. de tu empresa enseguida, dejar correr el tiempo solo beneficia al agresor, mientras tú estás cada día peor.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## RECOMENDAMOS

### Chapó para el equipo paralímpico español

Los Atletas paralímpicos españoles han demostrado una vez mas su ilusión, afán de superación, sin importarles barreras, ni sacrificios realizados en estos cuatro últimos años.

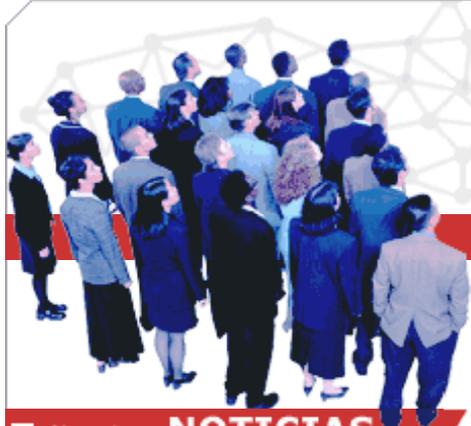
Como todos sabemos en la mayoría de deportes, hoy prima, como en todos los ámbitos el interés económico, hemos visto en las Olimpiadas del mes de Agosto a la elite y a las grandes figuras de todos los deportes, para ellos son todos los reconocimientos y mucho nos libramos de decir que no lo merecen, pero cuando nos ponemos a comparar que consiguen unos y que persiguen otros, nos damos cuenta de la gran diferencia existente entre la Olimpiada y la Paralimpiada

Nosotros desde estas líneas no vamos a destacar a unos u a otros, si bien es cierto que siempre una medalla llama la atención pública, en estos casos "tiene mucha menos importancia", si es por la repercusión que tiene en los medios, pero no importa, aquí lo que prima es el espíritu de superación, sobrepasar las barreras para entroncarse en este mundo tan competitivo que vivimos y en el que sin lugar a duda estos hombres y mujeres se han hecho un hueco, con sus gestas y sacrificios.

No podemos dejar de agradecer a las Administraciones, asociaciones, empresas y demás grupos de apoyo toda la dedicación que les han prestado, pues como hemos visto y aunque hemos quedado en el puesto 10 del medallero entre 147 países , no han conseguido la gran notoriedad que hubiéramos deseado y que realmente merecen este grupo de grandes atletas.

¡!! Ánimo Campeon@s¡!! Seguro que dentro de cuatro años en Londres nos daréis otra gran lección, que muy a duras penas reconocemos.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### ¿Nuevo efecto del cambio climático? Verano caliente en INDRA

Presume Indra de ser una empresa socialmente responsable, preocupada por la conciliación de la vida laboral y familiar, comprometida con mejoras en el bienestar de los trabajadores a los que cuida y de los que se preocupa. Sin embargo, la realidad es muy diferente; quienes trabajamos aquí y quienes tenemos que tratar con la dirección nos gusta mencionar un refrán muy español: "dime de qué presumes y te diré de qué careces".

Sin ir más lejos, durante este verano, el clima laboral en Indra ha sido sacudido por algunos fenómenos:

#### Huelga en Indra Software Labs.

El 2 de Julio trabajadores y trabajadoras de Indra Software Labs comenzaron una huelga en Indra, en el centro de trabajo El Cerro de la Plata (Madrid). Los equipos que realizaban el servicio 24x7 para el cliente Unión Fenosa, manifestaron su malestar dado que en los últimos 10 años el dinero que percibían por su trabajo se había incrementado sólo un 7%. Ante estas más que justas reclamaciones, la dirección no trató en ningún momento de escuchar las peticiones de los afectados sino que dio "la callada por respuesta" lo que forzó el inicio de la huelga, que se mantuvo a lo largo de 15 días. Durante esas dos semanas la empresa se dedicó a intentar romper la unidad del grupo, tratando de amedrentarles con cartas individualizadas, enviando a otros trabajadores a sustituir a los huelguistas (atropellos que se denunciaron inmediatamente ante la Inspección de Trabajo)... Como todo ello no dio resultado, y la huelga seguía adelante, la dirección impuso unos servicios «mínimos» que eran, en realidad, unos servicios máximos. A pesar de, en nuestra opinión, la clara ilegalidad de estos servicios «mínimos», recomendamos acatarlos para evitar despidos que pudieran ser declarados procedentes.

En estas condiciones se decidió desconvocar la huelga con el sinsabor de no haber conseguido el objetivo final, pero con el refuerzo moral de haberlo intentado. En Indra no estaban acostumbrados a estos episodios de solidaridad entre compañeros y la dirección siempre ha pensado que tenía el poder absoluto para hacer y deshacer a su antojo. Desde ahora son plenamente conscientes de que se pueden encontrar con problemas ante cualquier atropello, que no se pueden saltar las leyes a la ligera porque no dudaremos en acudir a los tribunales de nuevo y que su política de ordeno y mando puede darles más de un quebradero de cabeza.

#### "Tormentas" electorales.

El pasado 31 de Julio tuvieron lugar elecciones sindicales en el centro del Parque Tecnológico de Andalucía que Indra Software Labs tiene en Málaga en donde se sucedieron una serie de episodios vergonzosos. En primer lugar, despidieron a la persona que encabezaba nuestra lista cosa que provocó un gran malestar entre los empleados y que llevó a algunos de ellos a manifestar su solidaridad e incluso a ingresar en nuestras listas. También retrasaron la creación de papeletas electorales, a pesar en la insistencia por nuestra parte para que las tuvieran listas, por lo que fue imposible que algunos trabajadores que iniciaban sus vacaciones y que solicitaron poder votar por correo pudieran ejercer su derecho al voto. Se impidió a CC.OO, acceder a las oficinas para hacer reparto de información. Y, finalmente, desde la dirección se alentó la creación de listas alternativas.

A su vez, en el proceso electoral en el centro de la Rambla Catalunya se nos volvió a

poner todas las trabas posibles para el acceso de CC.OO. a las oficinas y tuvieron que intervenir los Mossos d'Esquadra que se personaron y registraron su intervención. Además de ilegal, se trata de una actitud "bastante" parcial ya que nos consta que a otras centrales sindicales se les permite no sólo la entrada sino también se les concede la reserva de salas para asambleas con trabajadores.

Por otro lado, en Barcelona, en el centro de la calle Ávila se retrasó deliberadamente el proceso electoral y se provocó una situación que llevó a la presentación de una denuncia por acoso laboral por parte de una candidata.

Sigue dejándonos perplejos este tipo de actitudes antisindicales más propias de otras épocas que ya creíamos superadas, pero, a pesar de todas las piedras puestas en el camino, las elecciones se sucedieron con una buena participación y en un ambiente festivo, propiciado por nuestros candidatos que supieron sustraerse a todas las provocaciones recibidas y actuaron con una prudencia y mesura encomiables, amén de mucha imaginación. Todo fue refrendado en las urnas donde nuestras candidaturas obtuvieron mayoría absoluta en todos los centros en donde ha habido procesos electorales:

-La Finca (Madrid): 12 delegados/as para CC.OO. de un total de 23

-Rambla Catalunya: 3 delegados/as para CC.OO. de un total de 5.

-Parque Tecnológico de Andalucía (Málaga): 7 delegados/as para CC.OO. de un total de 9.

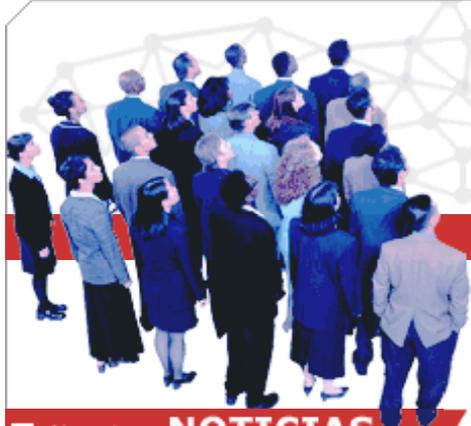
-El Cerro de la Plata (Madrid): 10 delegados/as para CC.OO. de un total de 13.

### **Cómo corregir los efectos del "cambio climático" en Indra.**

Un ingeniero japonés de Toyota comentaba las claves de su éxito: "cuando tengo que realizar un nuevo proceso, me bajo a la fábrica y pregunto a los operarios; ellos son lo que mejor conocen su trabajo y siempre aciertan en sus sugerencias". Una empresa funciona con las aportaciones de todos los que trabajamos en ella, todos estamos interesados en que funcione bien y todos somos capaces de sugerir mejoras para optimizar su funcionamiento. La eficacia, la productividad y la excelencia no son posibles sin una buena organización y para llevarla a cabo se debería fomentar la participación de todos nosotros. Es nefasto que la dirección crea tener las claves de todo lo habido y por haber, que dirija nuestra labor sin escucharnos, que nos vea como adversarios que deseamos inmiscuirnos en sus tareas, que nos considere una mercancía, meros recursos de los que extraer un beneficio, y que trate de acallar las tropelías, sinsentidos y desbarajustes que surgen día a día. Una empresa moderna y eficaz busca mejorar las condiciones de la labor productiva, trata de canalizar las inquietudes y sugerencias de todo aquél que tenga algo que decir y solventa con diligencia los caprichos y atropellos del responsable de turno en cuanto tiene constancia del hecho. Todo ello alimentará un mejor ambiente laboral que a su vez contribuirá, no lo dudes Dirección, a una mayor productividad. No estamos inventando nada nuevo, son fórmulas que funcionan y que muchas empresas, y cada vez más, están llevando a cabo.

Desde la Sección Sindical Estatal de CC.OO. en Indra, esperamos que la empresa reflexione y por el sendero del diálogo y la negociación colectiva reconduzca esta situación.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras **NOTICIAS**

### **Acuerdo sobre horas extras en INFODESA: una isla de cordura en un mar de irracionalidad**

En la mayoría de las empresas del sector TIC vivimos en la ilegal e irracional cultura del trabajo sin horarios. Nos han vendido (y hemos comprado) que "cumplir objetivos", "satisfacer al cliente", "implantar a tiempo" están por encima de nuestro tiempo libre y, por supuesto, de la ley.

Afortunadamente las personas, al tiempo que el sector, estamos madurando. Vamos aprendiendo lo que vale (y no nos valoran) nuestro tiempo de ocio, "de familia", de vida... Descubrimos que con la compensación que nos niegan, otros se llenan los bolsillos...

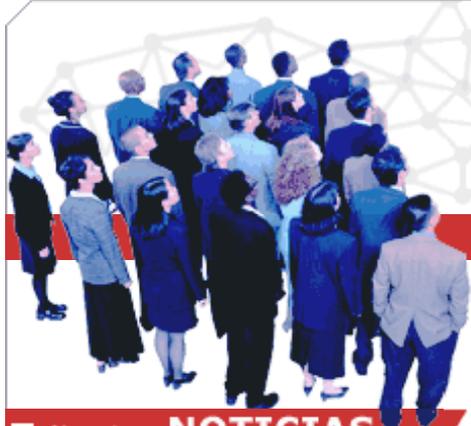
La ley nos respalda ya que las horas extras son voluntarias. Nadie puede obligarnos a trabajar ni un minuto más que lo firmado en nuestro contrato y acordado en el calendario laboral. Nadie puede obligarnos a trabajar ni un minuto más que lo firmado en nuestro contrato y acordado en el calendario laboral. Las horas extraordinarias se deben compensar con una cantidad (en tiempo y/o salario) que realmente compense este "esfuerzo" extraordinario .

En este sentido, de racionalidad y legalidad, en la empresa Infodesa, la Representación Legal de los Trabajadores firmó un acuerdo de compensación de sobreesfuerzos (eufemismo empresarial para hablar de horas extras) que tiene algunas características a destacar:

- Mejora en algunos casos la compensación que define el convenio colectivo.
- Establece una compensación especial para las horas nocturnas (un 75% más que la hora diurna.
- Define un procedimiento de solicitud y registro de las horas extras que la R.L.T. revisará.

Pódeis ver el acuerdo completo [aquí](#)

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Tambores de guerra en EDS

Incertidumbre. Así es como calificaríamos la situación en EDS tras el anuncio de compra por parte de HP. En esta fase de desinformación es donde los rumores surgen casi a diario. Las noticias oficiales no calan en el conjunto de trabajadores pues hacen referencia siempre a generalidades y parecen quedar lejos de la realidad del día a día.

Por otro lado la negatividad creciente que la situación económica transmite a la sociedad en los medios de comunicación hace que el esfuerzo mental para no caer en el pesimismo sea aun mayor.

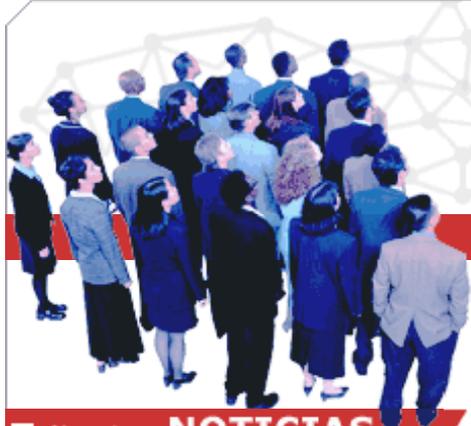
Aun con todo, una plantilla con experiencia y acostumbrada a superar situaciones de crisis lejos de la intranquilidad se siente fuerte y unida. Los trabajadores de EDS en momentos de dificultades han sabido responder con fuerza y unidad. De nuevo, y ante un escenario de tensión con la empresa la unidad se convertirá en el principal instrumento de defensa para impedir medidas contrarias a nuestros intereses. En una situación similar en 2002 nos enfrentábamos a un proceso de regulación de empleo que afectó a 300 personas en el que sin el apoyo de la plantilla no hubiera sido posible conseguir las condiciones de salida (indemnizatorias y voluntariedad) que finalmente se adoptaron.

La Sección sindical de CC.OO., mayoritaria en todos los centros de trabajo de EDS en España, volverá a ser inflexible frente a cualquier atropello que se pretenda emplear contra los trabajadores. Si nos obligan a presentar batalla la habrá y ésta será intensa y dura, estamos todos preparados para ello.

Creemos en la movilización de los trabajadores para hacer respetar nuestros derechos, nos hemos olvidado del significado de palabras como 'resignación' y de frases como 'no se moverá nadie'. Tenemos claro que ante agresiones desmedidas nuestra fuerza está en la Huelga y no dudaremos en realizarla, como están haciendo nuestros compañeros de EDS Italia, donde se ha realizado huelga el día 22 de Septiembre.

Desde estas líneas hacemos un llamamiento de solidaridad a todo el sector tecnológico para que, si llega el momento, tengamos el apoyo de todos vosotros.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Nuestras **NOTICIAS**

### **CC.OO. gana las elecciones sindicales en IT Deusto, empresa que cambia su imagen corporativa**

El pasado 30 de Julio se celebraron las elecciones en IT Deusto-Madrid.

Una vez más el esfuerzo y trabajo continuado que realizan los delegados y delegadas de CC.OO. en IT Deusto, fue reconocido por la mayoría de trabajadores y trabajadoras, obteniendo CC.OO 14 representantes de un total de 23.

Con este resultado **CC.OO.** pasa a ser la **fuerza mayoritaria a nivel estatal** en todos los centros de trabajo, excepto en Valladolid.

Con este apoyo la Sección Sindical Estatal de CC.OO. de IT Deusto seguirá trabajando y esforzándose por mejorar las condiciones laborales en IT Deusto

Recientemente IT Deusto a decidido cambiar su imagen corporativa y a partir de ahora se denomina OESIA.

[Volver a la portada](#)