



conectamos



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

CCOO.ES
COMFIA.NET
AFILIA'T

Número 18 - setembre 2008

Editorial

Què passa amb el conveni ? Crònica d'una ascensió

Després de més d'any i mig de negociacions amb la representació sindical la patronal AEC trenca les negociacions...[Article complet](#)

Recomanem

[7 d'Octubre: Jornada Mundial pel Treball Decent](#)

[Comfia-CC.OO. contra la violència masclista: "No et portis els cops tu sola"](#)

Per a discapacitats

["Chapeau" per a l'equip paralímpic espanyol](#)

El RACÓ de la LLEI

[Com pot afectar-me la crisi al meu treball?](#)

Davant situacions de dificultat econòmica...

D'INTERÈS als MITJANS

[Acomiadar a una embarassada és nul encara que ho ocultis](#)

El Constitucional nega que l'empresa hagi de tenir constància de la gestació perquè les empleades estiguin protegides...

[CCOO i UGT valoren el rebuig del Congrés dels Diputats a la proposta de Directiva de Temps de Treball](#)

CCOO i UGT destaquen la importància d'una iniciativa parlamentària...

[L'empresa no pot represaliar als empleats que exerceixen reclamacions](#)

En aquest cas es declara nul l'acomiadament d'una treballadora per vulnerar-se la garantia de indemnitat...

AFILIA'T

[Ofertes per a afiliats](#)

Podreu trobar diferents ofertes aconseguides per la Secretaria de Serveis de Comfia-CC.OO.

les nostres NOTÍCIES

Nou efecte del canvi climàtic? Estiu calent a INDRA

Presumeix INDRA de ser una empresa socialment responsable, preocupada per la conciliació de la vida laboral i familiar...

[veure més](#)

Acord sobre hores extres a INFODESA: una illa de cordura en un mar de irracionalitat

A la majoria de les empreses del sector TIC vivim en la il·legal i irracional cultura del treball sense horaris...

[veure més](#)

Tambors de guerra a EDS

Incertesa. Així és com qualificaríem la situació a EDS després de l'anunci de compra per part de HP...

[veure més](#)

CC.OO. guanya les eleccions sindicals a IT Deusto, empresa que canvia la seva imatge corporativa

El passat 30 de Juliol es van celebrar les eleccions a IT Deusto-Madrid...

[veure més](#)

Anteriors Conectamos

[contactar](#)

Publicacions TIC



Com pot afectar-me la crisi al meu treball?

Davant situacions de dificultat econòmica, les empreses poden prendre mesures que afecten directament a els seus treballadors/res. Les més dràstiques que poden prendre són els acomiadaments i la suspensió de pagaments.

En cas d'un **acomiadament individual**, la recomanació general és que si aquest té una indemnització de menys de 45 dies de salari per any treballat, s'hauria de consultar amb l'assessoria laboral o jurídica, ja que, en moltes ocasions, l'empresa busca arguments, a vegades il·legals, per a reduir la indemnització. Els més utilitzats són:

- **Acomiadament per causes objectives:** si l'empresa vol utilitzar aquest tipus d'acomiadament ha de justificar davant l'Autoritat Laboral que aquesta causa (econòmica, de producció, etc.) realment existeix.

- **Acomiadament per finalització d'Obra o Servei (per a contractes per Obra i Servei):** per a que es pugui utilitzar aquest tipus d'acomiadament, la citada Obra (o Servei) ha d'anar especificada clarament en el contracte i a més finalitzar realment. Si es continua realitzant, per altra persona de qualsevol empresa, l'indemnització hauria de ser de 45 dies de salari per any treballat.

Els **acomiadaments massius** a una empresa poden donar lloc als malauradament famosos EROs (Expedient de Regulació d'Ocupació). La norma legal que els defineix és l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors. Es produirà si s'acomiaquen (o es pretén acomiadar), en un període de 90 dies, el següent número d'empleats/des:

10 a empreses de menys de 100.
10% a empreses entre 100 i 300
30 a empreses de 300 o més.
La totalitat si són 5 o més.

L'empresa ha de comunicar-lo a la Direcció General de Treball i a la Representació Legal dels Treballadors (R.L.T). S'estableix llavors un període de consultes de 15 dies per a empreses de menys de 50 treballadors/res i 30 per a la resta. A aquest període s'ha d'analitzar la documentació justificativa de l'empresa per al ERO, es a dir, l'empresa ha de provar que té problemes econòmics que obliguen a aquests acomiadaments.

Insistim: en qualsevol cas, si la indemnització és de menys de 45 dies de salari per any treballat, consultar amb la vostra R.L.T i/o amb un advocat/da.

A situacions de dificultats econòmiques també pot donar-se una **Suspensió de Pagaments** és una situació més greu que un ERO, ja que es produeix quan l'empresa no té fons per a les nòmines dels empleats, ni per a les indemnitzacions dels acomiadats. A aquesta situació, l'empresari ha de declarar la Suspensió davant el Jutgat de lo Mercantil, que assignarà interventors per a que es facin càrrec de l'empresa i prenguin les decisions necessàries per a pagar als treballadors/res i als creditors. La R.L.T podrà emetre informes als interventors i al jutge per a assegurar, el manteniment dels llocs de treball i, si no és possible, la màxima indemnització a la plantilla.

La Suspensió de Pagaments no implica, necessàriament, acomiadaments, per el que, a no ser que s'arribi a un acord beneficiós, no s'hauria de faltar al lloc de treball fins a

que el Jutge el decideixi. Si aquesta situació es manté uns mesos, es pot arribar a una rescissió del contracte amb dret a "atur" i possibilitat de buscar una altra ocupació, quedant la indemnització pendent de la resolució judicial de la suspensió. Es bàsic, en aquesta situació, comptar amb assessorament legal i recolzament de la R. L.T.

[Tornar a portada](#)

Anteriors Conectamos

contactar

Publicacions TIC



D'INTERÈS als MITJANS

Acomiadar a una embarassada és nul encara que ho oculti

El Constitucional nega que l'empresa hagi de tenir constància de la gestació perquè les empleades estiguin protegides.

El Jutgat de lo Social corresponent no el va fer. Tampoc la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justícia d'Extremadura (TSJE) ni la del Tribunal Suprem. Ha estat el Tribunal Constitucional el que, després de quatre anys i mig de procés, declarí nul l'acomiadament d'una dona durant el seu embaràs, quelcom prohibit expressament per l'Estatut dels Treballadors. La resta dels jutges i magistrats que van analitzar el cas van denegar la petició de la dona al considerar que l'empresa no coneixia el seu estat de gestació, un requisit no previst a la llei que, no obstant, els tribunals van exigir.

L'apartat b) de l'article 55.5 de l'Estatut dels Treballadors estableix expressament que "serà nul" l'acomiadament "de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs" fins la baixa maternal, sense establir cap altre exigència. Aquest precepte legal va ser no obstant obviat per un jutge i dos tribunals en el cas de María Jesús Pérez que, estant embarassada, va ser forçada a abandonar el seu lloc d'auxiliar administrativa a l'Associació Provincial del Metall de Badajoz.

L'empresa va justificar el seu acomiadament "per l'encariment de la seva nòmina" i per "la innecessitat del seu lloc de treball", encara que va reconèixer d'immediat la seva improcedència i va oferir a la seva empleada la indemnització corresponent.

L'empleada va decidir recórrer als tribunals al considerar-lo nul en lloc de improcedent per estar justificat únicament per la seva futura maternitat -una pràctica prohibida per la Constitució i la llei per tractar-se d'una discriminació per raó de sexe-, encara que no va tenir molta sort.

El primer en denegar la seva petició, depreciant el tenor literal de la llei, va ser el Jutgat de lo Social 1 de Badajoz, que va considerar que no estava probat que l'empresa conegués la gestació, "al no constar la data de l'embaràs ni, per tant, si aquest era o no patent". El jutge va establir a la seva sentència que, encara que la companyia l'hagués conegut -"el que és lògic suposar", va arribar a escriure- "el seu cessament en cap moment havia obeït a aquesta motivació, sinó a raons purament organitzatives".

Un criteri similar va seguir la Sala de lo Social del TSJE, segons el Constitucional, encara que més elaborat. Els seus integrants tampoc van atendre a l'establert expressament per l'Estatut dels Treballadors, sinó que, interpretant una directiva europea ja inclosa a aquesta norma van arribar a la conclusió de que "només pot considerar-se dona embarassada, als efectes de la protecció front l'acomiadament (...) a aquella que hagi comunicat el seu estat l'empresari", concloent que el que es protegeix "no és la igualtat de sexes sense més, sinó la maternitat".

Quatre anys després i després de passar per tres òrgans judicials diferents, el Constitucional ha donat la raó a la treballadora propinant de pas un bon cop a jutges i magistrats. "Res permet apreciar", estableix l'alt tribunal, que l'Estatut dels Treballadors estableixi com a exigència als acomiadaments d'embarassades "l'acreditació del previ coneixement de l'embaràs per l'empresari que acomiada i, menys encara, el requisit d'una prèvia notificació per la treballadora a l'empresari del seu estat".

Nul•litat automàtica

"Tots els criteris d'interpretació" de l'article 55.5 de l'Estatut dels Treballadors "conduïen a considerar que (...) la nul•litat de l'acomiadament té un caràcter automàtic, vinculat exclusivament a l'acreditació de l'embaràs de la treballadora i a la no consideració de l'acomiadament com procedent per motius no relacionats pel mateix", conclou la resolució de l'alt tribunal, redactada per la seva presidenta María Emilia Casas.

L'article en qüestió va ser reformat al 1999 per a donar-li la seva actual redacció. Abans de la modificació considerava nul "l'acomiadament que tingui per mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides a la Constitució o a la Llei, o bé es produeixi amb violació dels drets fonamentals" del treballador, el que deixava major àmbit a la interpretació. El seu contingut actual, no obstant, no admet excepcions.

El que diu la llei

- Article 55 de l'Estatut dels Treballadors:

"5. Serà nul l'acomiadament que tingui per mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides per la Constitució o la Llei, o bé amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador. Serà també nul l'acomiadament en els següents supòsits:

- a) El dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment (...), o el notificat en una data tal que el termini de preavís finalitzi en l'esmentat període.
- b) El de les treballadores embarassades, des de la data de l'inici de l'embaràs fins (...) el període de suspensió i el dels treballadors que estiguin gaudint del mateix o hagin sol•licitat l'excedència.

El País

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

D'INTERÈS als MITJANS

CCOO i UGT valoren el rebuig del Congrés dels Diputats a la proposta de Directiva de Temps de Treball

CCOO i UGT destaquen la importància d'una iniciativa parlamentària aprovada per unanimitat que recolza la posició de la CES en la seva denúncia a una Directiva que suposa el major atac al dret laboral des de la pròpia existència de la Unió Europea.

CCOO i UGT han fet públic un comunicat en el qual saluden l'aprovació per unanimitat al Congrés dels Diputats d'una Proposició no de Llei contra l'ampliació de la jornada laboral continguda en la Directiva comunitària sobre Temps de Treball, amb un text que recolza explícitament la posició dels sindicats espanyols i europeus al denunciar la Directiva perquè "suposa una clara regressió en la protecció dels drets socials dels treballadors".

UGT i CCOO consideren que la Proposició no de Llei aprovada pel Congrés dels Diputats és una bona iniciativa per activar la Jornada Mundial pel Treball Decent que tindrà lloc el pròxim 7 d'octubre convocada per la Confederació Sindical Internacional (CSI) amb el suport de la Confederació Europea de Sindicats (CES) que un dels seus objectius és la retirada de la citada Directiva. Aquesta Jornada precedirà a altres mobilitzacions que es desenvoluparan a l'àmbit europeu contra la Directiva de Temps de Treball.

CCOO i UGT assenyalen l'avanç que suposa la decisió unànime del Parlament espanyol, que hauria d'estendre's al conjunt de la Unió Europea, pel que animen als treballadors i treballadores que secundin de manera massiva les accions previstes en la Jornada Mundial per canviar les posicions d'aquells governs i grups parlamentaris europeus que abonen aquest projecte regressiu de directiva. El text íntegre de la Proposició és el següent:
"El Congrés dels Diputats:

1. Insta al Govern a liderar l'oposició a l'ampliació de la jornada laboral i li recolza en els seus treballs amb el grup de països que intenten modificar la Directiva 93/104/CE del Consell Europeu de 23 de novembre relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball que pretén l'ampliació de l'horari laboral fins a les 65 hores.
2. Reafirma la confiança en el diàleg social i en la negociació col·lectiva com a mitjà per a l'adopció d'acords entre els agents socials a l'àmbit laboral i reitera la necessitat de seguir avançant en les mesures que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
3. Recolza el posicionament de la Confederació Europea de Sindicats, en la seva denúncia a aquesta Directiva que suposa una clara regressió en la protecció dels drets socials dels treballadors.
4. Trasllada la seva posició contrària a l'ampliació de la jornada laboral a tots els Grups del Parlament Europeu, sol·licitant el seu suport per rebutjar la Directiva.

CC.OO.

[Tornar a portada](#)



D'INTERÈS als MITJANS

L'empresa no pot represaliar als empleats que exerceixen reclamacions

En aquest cas es declara nul l'acomiadament d'una treballadora per vulnerar-se la garantia de indemnitat, segons la qual cap empleat pot resultar perjudicat pel fet de reclamar en judici el que considera el seu dret.

La treballadora prestava serveis per a una biblioteca pública amb diversos contractes administratius de serveis. Al considerar que la relació que la unia amb l'Administració era laboral i indefinida, va interposar una reclamació prèvia a la via judicial dins del mes en que s'extingia el seu contracte. L'empresa la va destituir al final d'aquest mateix mes per terminació del contracte. Llavors, l'empleada la va demandar també pel acomiadament.

El primer jutgat va considerar nul l'acomiadament per vulnerar la garantia de indemnitat de la treballadora. Pel contrari, el Tribunal Superior de Justícia va resoldre el recurs considerant-lo improcedent, perquè no es va aportar un principi de prova dirigit a posar de manifest el motiu ocult de l'empresari per a decidir l'acomiadament. No és suficient la seva simple manifestació o la coincidència en el temps de la destitució de l'empleada amb la seva reclamació, a més d'haver un frau per presentar la reclamació en agost, mes de vacances.

Finalment, el Tribunal Suprem va donar la raó a la treballadora al considerar que la vulneració del dret a la tutela judicial efectiva es va produir per irregularitats dins del procés que va ocasionar la privació de les garanties processals. I també perquè es lesiona l'exercici del dret o la realització pel treballador d'actes previs o preparatoris al procés, produint-se una conducta de represàlia per part de l'empresari, perquè el dret a la tutela judicial efectiva no només es satisfà mitjançant l'actuació dels jutges i tribunals, sinó també a través de la garantia de indemnitat que significa que de l'exercici de l'acció judicial o dels actes preparatoris o previs a aquesta no poden seguir-se conseqüències perjudicials per a la persona que els protagonitza.

El Tribunal Suprem va assenyalar que l'anterior es verifica en aquest cas, ja que les funcions que feia la treballadora es van continuar efectuant per altres persones després de la seva marxa, el que es un indicatiu clar de que l'acomiadament va ser una represàlia adoptada per l'empresa davant la reclamació de l'empleada. A més, no va haver frau a la seva reclamació per fer-la en període estival i amb poc temps de marge, ja que el contracte només tenia una duració de tres mesos, de juny a agost, i es va interposar amb 20 dies d'antelació, el que sembla més que suficient en un contracte d'aquesta durada.

Expansión

[Tornar a portada](#)



EDITORIAL

Què passa amb el conveni ? Crònica d'una ascensió

Després de més d'any i mig de negociacions amb la representació sindical i a pesar d'haver arribat a un principi d'acord, el dimarts 15 de Juliol, l'AEC, patronal del sector de les Tecnologies de la Informació i les Comunicacions (TIC), no ha ratificat l'esmentat acord arribat pels seus propis negociadors. Després de la decepció inicial, COMFIA-CC.OO. ha decidit passar a l'acció contra les empreses que han frustrat l'acord per a la firma del nou Conveni Col·lectiu, amb noms que son suficientment coneguts: Altran, Atosorigin, Capgemini, Everis, IBM, Iecisa, Indra, PriceWatherhouseCoopers, Unisys...



Així doncs, al Juliol i Setembre, desenes de delegats/des sindicals de CCOO i UGT, ens hem mobilitzat per a informar a milers de treballadors a les portes dels centres de treball de les esmentades empreses, que amb la seva intransigència malaltissa només poden portar conseqüències negatives per al futur del sector.

No podem entendre, i molt menys compartir, l'actitud de la patronal AEC quant les TIC és un sector que fins ara ha resistit be els efectes de la crisi (moltes empreses preveuen creixements vora del 10% per aquest any), els treballadors ja porten dos anys sense la pujada del salari base i suportant un Conveni Col·lectiu obsolet que no respon a la realitat laboral que viuen. Si l'AEC no reconduïx la situació a la direcció del principi d'acord que ja s'havia arribat, CCOO plantejarà més mesures de pressió per a afrontar la postura desvergonyida de la patronal, la desconfiança creada i la falta de perspectives que l'actitud de unes poques empreses han aconseguit crear en un sector punter de l'economia espanyola.

Portant més o menys temps al mon laboral, del que sí que tenim certesa és de que del nostre treball depenen milions d'euros i el benestar de milers de persones i, no obstant, les nostres condicions salarials es troben per sota de les nostres responsabilitats i del benefici que produïm ; els que portem més temps treballant veiem que cada dia que passa el nostre salari val menys, perquè any rere any la pujada salarial està per sota de l'increment del cost de la vida; i aquesta minoria que

sí te un bon salari te que renunciar a la seva vida personal i familiar. Aquest sector està en mans de éssers humans cada dia més preocupats, deprimits, empipats i depreciats.



Per què considerem tant important la firma d'aquest nou conveni?

El K2, amb els seus 8.611 metres, és la segona muntanya més alta del planeta. El campament base, des de on parteixen totes les expedicions per a conquerir el cim, està a uns 4.900, per tant el desnivell a salvar és, aproximadament, el mateix que per a ascendir des de la platja dels Cristianos al cim del Teide, a l'illa de Tenerife.

Ni la climatologia, ni la orografia del terreny son comparables. Com tampoc son els materials utilitzats i la preparació física i mental de les persones que s'aventuren a pujar a aquests cims. Però el símil pot fer-nos reflexionar sobre si seria possible ascendir fins al cim del K2 sense fer-lo abans fins al campament base.

Aquest nou conveni és el nostre campament base per a seguir ascendint a millors condicions de treball i major qualitat i reconeixement de la nostra professió. Així és perquè marca uns mínims (en hores de treball anuals, pujades salarials no absorbibles) que fins ara no existien, sobre els que poder avançar en futures negociacions i defineix, per primera vegada, una veritable carrera professional, amb promocions automàtiques de categories i salaris actualitzats. Aquests mínims no son els que volíem arribar quan vam iniciar, fa ja més d'un any, però son millores sobre l'actual conveni i, per sobre de tot, son la base sobre la que seguir esforçant-nos per a ascendir.

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

RECOMANEM

7 d'Octubre: Jornada Mundial pel Treball Decent

Encara que sembli una cosa llunyana, a data d'avui:

-**200 milions de nens menors de 15 anys treballen**, en lloc d'anar a l'escola.

-Més de **2 milions de persones moren a causa d'accidents i malalties laborals** cada any.

-Existeixen **més de 12 milions d'homes i dones que treballen en condicions d'esclavitud** i cada vegada son més les persones - majoritàriament dones - que es veuen obligades a guanyar-se la vida a la denominada economia submergida, sense cap protecció social, sense drets i amb ocupacions precàries.

-Els **drets laborals i sindicals fonamentals no son respectats** a molts països del mon.

Per tot això **CCOO i UGT** criden als treballadors de l'estat a **participar** a les accions que es convocaran a moltes ciutats i empreses el **7 d'Octubre de 2008 per a celebrar la Jornada Mundial pel Treball Decent**.

A continuació us informem de les concentracions a algunes ciutats:

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

Podeu trobar més informació [aquí](#)

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

RECOMANEM

Comfia-CC.OO. contra la violència masclista: "No et portis els cops tu sola"

Al número 14 de la nostra revista, al Racó Legal us informàvem de les mesures de la Llei Integral contra la Violència Masclista.

Després de les xifres esgarrifants que coneixíem el passat 20 d'Agost, 48 dones assassinades a Espanya en el que portem d'any, no podem evitar fer-lis un petit homenatge des d'aquestes línees així com brindar el nostre recolzament incondicional a totes aquelles dones que pateixen o han patit algun tipus de violència, ja sigui física o psicològica de mans de quins son o van ser les seves parelles.

Aquesta xacra social ha d'arribar a la seva fi, i per això tota la societat deu conscienciar-se i denunciar qualsevol situació de violència.

No et portis els cops tu sola, no aguantis l'assetjament sexual al teu centre de treball tu sola, Comfia-CC.OO. està al teu costat per a recolzar-te en tot el que et sigui necessari per a sortir del cercle de la violència. Acudeix a les delegades i delegats de Comfia-CC.OO. de la teva empresa de seguida, deixar passar el temps només beneficia l'agressor, mentre tu estàs cada dia pitjor.

[Tornar a portada](#)



RECOMANEM

“Chapeau” per a l'equip paralímpic espanyol

Els atletes paralímpics espanyols han demostrat una vegada més la seva il·lusió, superació, sense donar importància ni a les barreres, ni als sacrificis realitzats en aquests quatre últims anys.

Com tothom sabem, a la majoria dels esports avui prima, com en tots els àmbits, el interès econòmic, hem vist als Jocs Olímpics del mes d'Agost a l'elit i a les grans figures de tots els esports, per a ells son tots els reconeixements i molt ens cuidarem de dir que no se'ls mereixen, però quan ens posem a comparar que aconsegueixen uns i que persegueixen altres, ens donem compte de la gran diferencia existent entre els Jocs Olímpics i els Jocs Paralímpics.

Nosaltres des de aquestes línees no destacarem a uns o a uns altres, si be que sempre una medalla crida l'atenció pública, en aquests casos “te molta menys importància”, si és per la repercussió que te als mitjans, però no importa, aquí el que prima és l'esperit de superació, sobrepassar les barreres per a entroncar-se a aquest mon tan competitiu que vivim i en el que sense dubtes aquests homes i dones s'han fet un forat, amb les seves gestes i sacrificis.

No podem deixar d'agrair a les Administracions, associacions, empreses i altres grups de recolzament tota la dedicació que els han prestat, doncs com hem vist i encara que hem quedat al lloc 10 del medaller entre 147 països , no han aconseguit la gran notorietat que haguéssim desitjat i que realment mereixen aquest grup de Grans Atletes.

Ànim Campions ¡!! Segur que d'aquí a quatre anys a Londres ens donareu una altra gran lliçó, que gairebé ningú reconeixerà.



les nostres NOTÍCIES

Nou efecte del canvi climàtic? Estiu calent a INDRA

Presumeix Indra de ser una empresa socialment responsable, preocupada per la conciliació de la vida laboral i familiar, compromesa amb millores al benestar dels treballadors als que cuida i dels que es preocupa. No obstant, la realitat és molt diferent; els que treballem aquí i els que tenim que tractar amb la direcció ens agrada mencionar una famosa dita castellana: "dime de qué presumes y te diré de qué careces".

Sense anar més lluny, durant aquest estiu, el clima laboral a Indra ha estat sacsejat per alguns fenòmens.

Vaga a Indra Software Labs

El 2 de Juliol treballadors i treballadores d'Indra Software Labs van iniciar una vaga a Indra, al centre de treball El Cerro de la Plata (Madrid). Els equips que realitzaven el servei 24x7 per al client Unión Fenosa, van manifestar el seu malestar ja que als últims 10 anys els diners que percebien pel seu treball s'havia incrementat només un 7%. Davant aquestes més que justes reclamacions, la direcció no va tractar en cap moment d'escoltar les peticions dels afectats el que va forçar l'inici de la vaga, que es va mantenir al llarg de 15 dies. Durant aquestes dos setmanes l'empresa es va dedicar a intentar trencar la unitat del grup, tractant d'espantar-los amb cartes individualitzades, enviant a altres treballadors a substituir als vaguistes (atropellaments que es van denunciar immediatament davant la Inspecció de Treball) ... Com tot això no va donar resultat, i la vaga continuava endavant, la direcció va imposar uns serveis «mínims» que eren, en realitat, uns serveis màxims. A pesar de, en la nostra opinió, la clara il·legalitat d'aquests serveis «mínims», vam recomanar acatar-los per a evitar acomiadaments que es podéssim ser declarats com procedents.

En aquestes condicions es va decidir desconvocar la vaga amb el mal sabor de boca de no haver aconseguit l'objectiu final, però amb el reforç moral d'haver-lo intentat. A Indra no estaven acostumats a aquests episodis de solidaritat entre companys i la direcció sempre ha pensat que tenia el poder absolut per a fer i desfer al seu aire. Des d'ara son plenament conscients que es poden trobar amb problemes davant qualsevol atropellament, que no es poden saltar les lleis a la lleugera perquè no dubtarem en acudir als tribunals de nou i que la seva política de "ordenó y mando" pot donar-lis més d'un maldecap.

"Xàfecs" electorals.

El passat 31 de Juliol van tenir lloc les eleccions sindicals al centre del Parque Tecnológico de Andalucía que Indra Software Labs té a Màlaga on es van succeir una sèrie de episodis de vergonya. En primer lloc, van acomiadar a la persona que encapçalava la nostra llista cosa que va provocar un gran malestar entre els empleats i que va portar a alguns d'ells a manifestar la seva solidaritat i fins i tot a ingressar a les nostres llistes. També van endarrerir la creació de les paperetes electorals, a pesar en la insistència per la nostra part per a que les tinguessin preparades, el que va fer impossible que alguns treballadors que iniciaven les seves vacances i que van sol·licitar poder votar per correu poguessin exercir el seu dret a votar. Es va impedir a CC.OO. accedir a les oficines per a fer el repartiment de informació. I, finalment, des de la direcció es va incitar a la creació de llistes alternatives.

A la seva vegada, al procés electoral del centre de la Rambla Catalunya s'ens va tornar a posar totes les traves possibles per a l'accés de CC.OO. a les oficines i van tenir que intervenir els Mossos d'Esquadra que es van personar i van registrar la seva

intervenció. A més d'il·legal, es tracta d'una actitud "bastant" parcial ja que ens consta que a altres centrals sindicals li van permetre no només l'entrada sinó també la concessió de reserva de sales per a assemblees amb treballadors.

D'altra banda, a Barcelona, al centre del carrer Àvila es va endarrerir deliberadament el procés electoral i es va provocar una situació que va portar a la presentació d'una denúncia per assetjament laboral per part d'una candidata.

Continua deixant-nos perplexes aquest tipus d'actituds antisindicals més pròpies d'altres èpoques que ja creiem superades, però, tot i les pedres posades al camí, les eleccions es van succeir amb una bona participació i en un ambient festiu, propiciat pels nostres candidats que van saber sobreposar-se a totes les provocacions rebudes i van actuar amb una prudència i mesura encomiables, amén de molta imaginació. Tot va ser ratificat a les urnes on les nostres candidatures van obtenir majoria absoluta en tots els centres on ha havien processos electorals:

-La Finca (Madrid): 12 delegats/de per a CC.OO. d'un total de 23

-Rambla Catalunya: 3 delegats/des per a CC.OO. d'un total de 5.

-Parque Tecnológico de Andalucía (Málaga): 7 delegats/des per a CC.OO. d'un total de 9.

-El Cerro de la Plata (Madrid): 10 delegats/des per a CC.OO. d'un total de 13.

Com corregir els efectes del "canvi climàtic" a Indra.

Un enginyer japonès de Toyota comentava les claus del seu èxit: "quan tinc que realitzar un nou procés, em baixo a la fàbrica i pregunto als operaris; ells són el que millor coneixen el seu treball i sempre encerten en les seves suggerències". Una empresa funciona amb les aportacions de tots els que treballem a ella, tots estem interessats en que funcioni bé i tots som capaços de suggerir millores per a optimitzar el seu funcionament. L'eficàcia, la productivitat i l'excel·lència no són possibles sense una bona organització i per a portar-la a terme s'hauria de fomentar la participació de tots nosaltres. És nefast que la direcció cregui tenir les claus de tot, que dirigeixi la nostra tasca sense escoltar-nos, que ens vegi com adversaris que desitgem inmiscuir-nos a les seves tasques, que ens consideri una mercaderia, simples recursos dels que extreure un benefici, i que tracti de silenciar les atropellaments, els errors i els desajustos que sorgeixen dia a dia. Una empresa moderna i eficaç busca millorar les condicions de la tasca productiva, tracta de canalitzar les inquietuds i suggerències de tot aquell que tingui alguna cosa a dir i resol amb diligència els capricis i atropellaments del responsable de torn en quan te constància del fet. Tot això alimentarà un millor ambient laboral que a la seva vegada contribuirà, no tinguis dubtes DIRECCIÓN, a una major productivitat. No estem inventant res de nou, són fórmules que funcionen i que moltes empreses, i cada vegada més, estan portant a terme.

Des de la Secció Sindical Estatal de CCOO a Indra, esperem que l'empresa reflexioni i per la senda del diàleg i la negociació col·lectiva reconduïxi aquesta situació.

[Tornar a portada](#)



les nostres NOTÍCIES

Acord sobre hores extres a INFODESA: una illa de cordura en un mar de irracionalitat

A la majoria de les empreses del sector TIC vivim en la il·legal i irracional cultura del treball sense horaris. Ens han venut (i hem comprat) que "complir objectius", "satisfer al client", "implantar a temps" estan per sobre del nostre temps lliure i, per suposat, de la llei.

Afortunadament les persones, al mateix temps que el sector, estem madurant. Anem aprenent el que val (i no ens valoren) el nostre temps d'oci, "de família", de vida... Descobrim que amb la compensació que ens neguen, altres s'omplen les butxaques...

La llei ens recolza ja que les hores extraordinàries són voluntàries. Ningú pot obligar-nos a treballar ni un minut més que el firmat al nostre contracte i acordat al calendari laboral. Les hores extraordinàries s'han de compensar amb una quantitat (en temps i/o salari) que realment compensi aquest "esforç extraordinari".

En aquest sentit, de racionalitat i legalitat, a l'empresa INFODESA, la Representació Legal dels Treballadors va firmar un acord de compensació de sobreesforços (eufemisme empresarial per parlar de hores extres) que te algunes característiques a destacar:

- Millora en alguns casos la compensació que defineix el conveni col·lectiu.
- Estableix una compensació especial per a les hores nocturnes (un 75% més que l'hora diürna).
- Defineix un procediment de sol·licitud i registre de les hores extres que la R.L.T. revisarà.

Podeu veure l'acord complet [aquí](#)



les nostres NOTÍCIES

Tambors de guerra a EDS

Incertesa. Així és com qualificaríem la situació a EDS després de l'anunci de compra per part de HP. Aquesta fase de desinformació és on els rumors sorgeixen quasi a diari. Les notícies oficials no calen al conjunt de treballadors doncs fan referència sempre a generalitats i semblen quedar lluny de la realitat del dia a dia.

D'altra banda la negativitat creixent que la situació econòmica transmet a la societat als mitjans de comunicació fa que l'esforç mental per a no caure al pessimisme sigui encara major.

Tot i així, una plantilla amb experiència i acostumada a superar situacions de crisi més que intranquila es troba forta i unida. Els treballadors d'EDS en moments de dificultats han sabut respondre amb força i unitat. De nou, i davant un escenari de tensió amb l'empresa la unitat es convertirà en el principal instrument de defensa per a impedir mesures contràries als nostres interessos. En una situació similar al 2002 ens enfrontàvem a un procés de regulació d'ocupació que va afectar a 300 persones en el que sense el recolzament de la plantilla no hagués estat possible aconseguir les condicions de sortida (de indemnització i de voluntarietat) que finalment es van adoptar.

La Sección Sindical de CCOO, majoritària a tots els centres de treball d'EDS a Espanya, tornarà a ser inflexible front a qualsevol atropellament que es pretengui fer servir contra els treballadores. Si ens obliguen a presentar batalla la tindran i aquesta serà intensa i dura, estem tots preparats.

Creiem en la mobilització dels treballadors per a fer respectar els nostres drets, ens hem oblidat del significat de paraules com 'resignació' i de frases com 'no es mourà ningú'.

Tenim clar que davant agressions desmesurades la nostra força està a la Vaga i no dubtarem en realitzar-la, com estan fent els nostres companys d'EDS Itàlia, on s'ha realitzat una vaga el dia 22 de Setembre.

Des de aquestes línies fem una crida de solidaritat a tot el sector tecnològic per a que, si arriba el moment, tinguem el recolzament de tots vosaltres.



les nostres NOTÍCIES

CC.OO. guanya les eleccions sindicals a IT Deusto, empresa que canvia la seva imatge corporativa

El passat 30 de Juliol es van celebrar les eleccions a IT Deusto-Madrid

Una vegada més l'esforç i treball continuat que realitzen els delegats i delegades de CC.OO. a IT Deusto, va ser reconegut per la majoria de treballadors i treballadores, obtenint CC.OO 14 representents d'un total de 23.

Amb aquest resultat **CC.OO** passa a ser la **força majoritària a nivell estatal** a tots els centres de treball, excepte a Valladolid.

Amb aquest recolzament la Secció Sindical Estatal de CC.OO. d'IT Deusto seguirà treballant i esforçant-se per millorar les condicions laborals a IT Deusto

Recentment IT Deusto ha decidit canviar la seva imatge corporativa i a partir d'ara es denomina OESIA.