



## el RINCON de la LEY

### Permiso de maternidad

La duración del permiso de maternidad será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En el caso de que la madre y el padre trabajen podrán optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de las diez semanas restantes, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

(art.48 Estatuto de los Trabajadores)

## AFILIATE

### Ofertas para afiliados

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

## Editorial

**IGUALDAD** es lo que pedimos en un sector donde las mujeres cobran menos por el mismo trabajo, donde el 80 % de los directivos son hombres, donde las personas mayores de 40 no directivas, son despedidas sin piedad... [Artículo completo](#)

### Recomendamos:

Ya puedes consultar en la página [www.tusalarario.es](http://www.tusalarario.es) que se ha puesto en marcha en 8 países de la Unión Europea, datos sobre cómo estás valorado salarialmente en tu actual trabajo.

Es importante realizar esta encuesta anónima puesto que a medida que se vayan haciendo consultas, se podrá ir obteniendo un mapa de los salarios reales. Hacemos un llamamiento a que entres y conozcas algo más de tu salario y así contribuir a arrojar luz sobre las retribuciones reales.

## Nuestras NOTICIAS

### Revisión salarial del año 2004

A continuación se publican las tablas salariales que deberían quedar aplicando el convenio colectivo de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable vigente durante el año 2004... [ver más](#)

### La RLT y la Dirección de Personal de Atos Origin han conseguido firmar un Acuerdo Marco de homologación de condiciones laborales para toda la plantilla.

Tras la fusión de SchlumbergerSema y Atos ODS Origin era necesario aunar las distintas condiciones laborales que se venían manteniendo en los distintos... [ver más](#)

### Resolución de la Inspección de Trabajo sobre provisión de puestos de trabajo en una empresa del sector

La Resolución satisfactoria de la Inspección de Trabajo a raíz de la denuncia interpuesta por falta de publicidad de convocatoria vacante... [ver más](#)

### Preocupación en Soluziona por el futuro de los trabajadores Secretismo en la inminente venta y despidos masivos en la parte ya integrada con Applus.

Unión Fenosa está realizando un proceso de reorganización de su filial Soluziona para su posterior venta, habiéndose finalizado la integración con Applus... [ver más](#)

### Cirsa Interactive Corporation: la empresa "anti normas"

Cirsa Interactive es una empresa especializada en las normas. Se puede decir que a sus directivos les encantan. Bueno casi todas, porque si consideramos el convenio colectivo como norma, ésta en concreto no les va demasiado... [ver más](#)

### Acuerdo sobre vales de comida para personas con jornada reducida en Capgemini

La compañía se compromete a ofrecer la ayuda a la comida a todos los trabajadores independientemente del horario en el que realicen su jornada... [ver más](#)

### Carta de la Secretaria de Salud Laboral a una gran empresa del sector por acoso laboral

En vista de que hasta la fecha no se han tomado medidas contra el acoso laboral que están sufriendo trabajadores de un departamento de una empresa del sector, Juliana Marín se ha puesto en contacto con la dirección de esta empresa a través de esta [carta](#).



# conectamos



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

CCOO.ES  
COMFIA.NET  
AFÍLITE

Número 2 - marzo 2005

[Volver a la portada](#)

## EDITORIAL

Saludos de nuevo. Desde hace tiempo venimos trabajando para dar continuidad a la Agrupación de Nuevas Tecnologías de la Información (aunque de "nuevas" le queda ya poco). Frutos del esfuerzo de todos son esta publicación (Conectamos), los grupos de trabajo constituidos, y las ganas que tenemos para seguir trabajando.

Uno de estos grupos de trabajo recién constituido velará por la **IGUALDAD** de condiciones y de oportunidades en nuestras empresas. Que no es poco. Ni debería ser mucho, pues se nos llena la boca siempre de que somos todas y todos iguales, pero en realidad no lo somos casi nunca. Debemos evitar la discriminación por razón de raza, de sexo, de edad, de condición, de opinión,...

Las empresas nos discriminan por ser mujeres, por ser sindicalistas, por ser personas de color, por ser jóvenes... En el caso de la mujer, de su condición biológica dimana una serie de diferencias que nos obliga a **hacer de sus derechos un asunto transversal** que todo lo toque y no una exclusividad que la aisle y discrimine más. También, aunque poco a poco, los hombres se van acogiendo a los derechos de paternidad que la ley les otorga, aunque se siguen produciendo comentarios fuera de lugar como: si quien pide un permiso de maternidad es una mujer "no está bien, pero es normal", si quien lo pide es un hombre "ni está bien ni es normal".

**IGUALDAD** es lo que pedimos en un sector donde las mujeres cobran menos por el mismo trabajo, donde el 80 % de los directivos son hombres, donde las personas mayores de 40 no directivas son despedidas sin piedad, donde los de otra raza son los que cargan (y descargan) los bultos o nos limpian la nave, donde el personal joven es becario sin derechos, donde el mobbing es una cruel actividad de diversión del directivo de medio pelo y de compañer@s envidios@s ....

Se nos ocurren muchos "dondes" más. Todos ellos hay que erradicarlos y más en este sector que se entiende que es educado. **TRABAJEMOS PARA CONSEGUIRLO.**

[Volver a la portada](#)

contactar



# conectamos

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



CCOO.ES  
COMFIA.NET  
AFÍLIATE

Número 2 - marzo 2005

[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Revisión salarial del año 2004

A continuación se publican las tablas salariales que deberían quedar aplicando el convenio colectivo de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable vigente durante el año 2004.

En base al artículo 28.5 del citado convenio, se producirá la revisión desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2004. Esta afectará solamente a las nóminas desde julio hasta diciembre y la paga extra de Navidad.

Las diferencias resultantes deberán ser pagadas a los trabajadores dentro del plazo máximo de cuatro mensualidades contadas a partir de la publicación oficial del I.P.C. definitivo, que se ha realizado el 14 de enero de 2005.

El enlace es:

<http://www.comfia.net/index.php?modo=leer&art=2151>.

[Volver a la portada](#)

contactar



# conectamos



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

CCOO.ES  
COMFIA.NET  
AFILIATE

Número 2 - marzo 2005

[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

**La RLT y la Dirección de Personal de Atos Origin han conseguido firmar un Acuerdo Marco de homologación de condiciones laborales para toda la plantilla.**

Tras la fusión de SchlumbergerSema y Atos ODS Origin era necesario aunar las distintas condiciones laborales que se venían manteniendo en los distintos colectivos existentes en ambas sociedades. El acuerdo es amplio pero incompleto pese a las 24 versiones y los nueve meses de negociación. Ambas partes se han citado para finales de este mes con el fin de ahondar en algunos aspectos sobre desplazamientos, ordenamiento profesional, antigüedades, formación ...

Hemos elaborado un [resumen del acuerdo](#) o también podéis acceder al [acuerdo completo](#).

[Volver a la portada](#)

contactar



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Resolución de la Inspección de Trabajo sobre provisión de puestos de trabajo en una empresa del sector

La Resolución satisfactoria de la Inspección de Trabajo a raíz de la denuncia interpuesta por falta de publicidad de convocatoria vacante en una empresa del sector deja constancia del incumplimiento de la ley por parte de la empresa y por partida doble. Y así se ha constatado lo siguiente:

1º - Por un lado, el incumplimiento de lo establecido en el artículo 12 del Convenio Colectivo referente a "Nuevas Contrataciones" y en relación con el derecho de los trabajadores a la promoción profesional en el trabajo.

Pues habiendo previsto la realización de una nueva contratación en el mes de octubre de 2004 para la cobertura de un puesto de trabajo, el cual forma parte del organigrama del Área de Ventas de la empresa, no se hizo pública dicha previsión mediante comunicación al Comité de Empresa y a la totalidad de la plantilla, con al menos cinco días laborables de antelación al inicio del proceso de selección, sin posibilitar que el personal de la empresa hiciera valer su derecho de preferencia para ocupar dicho puesto.

2º - Por otro lado, la empresa ha transgredido la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley.

Pues la empresa utilizó una modalidad de contrato de trabajo de duración determinada para la cobertura de un puesto en octubre de 2004, que había quedado vacante en julio de 2004 por cambio de puesto de trabajo de la trabajadora que había venido desempeñándolo desde marzo de 1998 mediante contrato indefinido, el cual tiene asignadas tareas que satisfacen necesidades de la empresa de carácter permanente y no de carácter eventual.

Y por todo ello se ha dejado constancia de dichos incumplimientos y se ha levantado acta de infracción por las dos infracciones administrativas de carácter laboral tipificadas y calificadas como graves.

[Volver a la portada](#)



## Nuestras NOTICIAS

### Preocupación en Soluziona por el futuro de los trabajadores

#### Secretismo en la inminente venta y despidos masivos en la parte ya integrada con Applus.

Unión Fenosa está realizando un proceso de reorganización de su filial Soluziona para su posterior venta, habiéndose finalizado la integración con Applus de la parte de calidad y medio ambiente y la fusión del resto de negocios. Todo este proceso se está ejecutando sin la menor información a los trabajadores ni a sus representantes, mientras numerosos medios de comunicación informan de la reiteración por parte de Unión Fenosa de su intención de abrir el capital de Soluziona a un socio externo, y de su ofrecimiento a Indra. Unión Fenosa prefiere mantener una participación de control, pero está abierta a todas las posibilidades, según fuentes de la empresa.

Desde CC.OO. denunciaremos el oscurantismo con el que se está desarrollando el proceso, oscurantismo que a lo único que contribuye es a incrementar la inquietud e incertidumbre entre los trabajadores. Demandamos información y exigimos una negociación que garantice que el proceso se realiza con y para los trabajadores respetando sus derechos frente a una actuación irregular y hechos consumados. Un diálogo que a bien seguro evitará situaciones conflictivas.

De momento han comenzado los despidos en la parte fusionada con Applus+ (Aguas de Barcelona) de al menos 75 trabajadores en pocos días (según un medio de comunicación), mientras aumenta la inquietud por posibles despidos posteriores mucho más numerosos. Todo esto, sin informar a los trabajadores, sin diálogo, sin respetar los cauces legales y por lo tanto de forma, cuanto menos, irregular. La empresa se ha limitado a comunicar verbalmente a los presidentes de los comités de Madrid de 34 despidos entre las tres empresas que forman Soluziona calidad y medio ambiente manejándose una política de hechos consumados.

Lo que se anuncia como una simple reordenación societaria "muy positiva" para los trabajadores de Soluziona ("es la mejor solución para nuestra gente" según una fuente de Unión Fenosa en un medio de comunicación) se traduce ya en una drástica reducción de plantilla mientras asistimos a nombramientos en la cúpula de Applus a petición de Unión Fenosa. Por otra parte, a través de un medio económico, fuentes de Applus afirman cuestiones que a nuestro juicio no son ciertas, lo que incrementa nuestra inquietud sobre el futuro de los trabajadores.

Los despidos están afectando a trabajadores fijos de mucha antigüedad en la empresa y con puestos operativos en proyectos, mientras permanecen numerosos contratos temporales. Además, una parte de los trabajadores se encuentran con un traslado forzoso a Barcelona, traslado a nuestro juicio innecesario, lo que enmascara un despido improcedente con menor coste de indemnización. Sin embargo se afirma que "la mayoría de despedidos eran temporales", afectando sólo a puestos de estructura duplicados, que no se va a "barcelonizar" la plantilla y que "sólo una persona no ha aceptado los cambios propuestos". Mientras se ignora a los trabajadores y a sus representantes, se pretende explicar que "se ha contado con el visto bueno del comité de empresa" y "prácticamente trabajador por trabajador".

A la vista de lo que está ocurriendo, la sección sindical de CC.OO. manifiesta su preocupación respecto al futuro que la venta pueda deparar a los trabajadores, y nos reiteramos en que es imprescindible que se establezcan puentes de comunicación entre la dirección y los representantes de los trabajadores para que el proceso de fusión y venta se realice de acuerdo con los trabajadores y respetando sus derechos.

A nuestro juicio la empresa está acometiendo un proceso de reestructuración de la plantilla sin respetar los cauces legales, y pretende evitarlos porque a nuestro entender no tiene argumentos para justificar una reestructuración salvaje. En CC.OO. consideramos que el diálogo es la primera y principal forma de llegar a acuerdos, y cuando el diálogo no existe, nuestra responsabilidad con los trabajadores nos obliga a no rehusar la vía del conflicto si fuese necesaria.



[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Cirsa Interactive Corporation: la empresa "anti normas"

Según la Real Academia Española, se entiende por norma: "Una regla que se debe seguir o a que se deben ajustar las conductas, tareas, actividades, etc.".

Pues bien, Cirsa Interactive es una empresa especializada en las normas. Se puede decir que a sus directivos les encantan. Bueno casi todas, porque si consideramos el convenio colectivo como norma, ésta en concreto no les va demasiado; pero no nos desviemos de ese descomunal interés por las normas en esta empresa.

Un ejemplo: las normas ISO 9001:2000. Cirsa Interactive desde sus comienzos cuenta con uno de los mejores grupos de profesionales de calidad de software que hay en el mercado. Éstos consiguieron que Cirsa Interactive fuera una de las primeras empresas españolas en obtener la certificación ISO 9001:2000, desarrollando un sistema sofisticado, eficaz, robusto y ejemplar.

Una vez conseguido no se utiliza para nada. Es más, la dirección evita su uso a excepción de cuando hay que pasar auditorías, para mantener "el sello". De hecho, proyectos, como el tristemente famoso de Corea, pueden realizarse infinitamente mejor haciendo uso de dichas normas o incluso de sus profesionales.

Otro ejemplo: El presidente de la Corporación presume de tener una empresa "sin humos". Cualquier empleado que quiera someterse a un tratamiento para abandonar el tabaco tiene sufragados los gastos por la Empresa. Pues bien, en Cirsa Interactive se fuma en todas partes y en algunos departamentos incluso hay que ponerse casi una máscara antigas para poder respirar.

Así podemos seguir con otros ejemplos como las normas de Seguridad de la Información, o las de Prevención de Riesgos que son algo más que unas normas, que hacen que la suerte sea nuestro mejor aliado día a día. Claro está que en una empresa del juego es normal confiar en la Fortuna.

Por eso nos preguntamos: ¿no sería mejor directamente decir que no queremos normas? Así por lo menos comprenderíamos los trabajadores el desbarajuste existente en los proyectos y en la propia marcha de la empresa. Así no nos haríamos ilusiones con planes de formación, o con métodos de planificación que nos permitan tener controlado nuestro tiempo, podríamos salir del trabajo sin que nos huelga la ropa a tabaco, o con un poco de suerte incluso podríamos volver a casa sanos y salvos.

Puede ser que lo que nuestra Dirección quiera sean sellos o certificaciones, y no calidad, ni seguridad, ni tan siquiera higiene... Pero no, eso no es posible, la empresa tiene una actitud colaboradora ejemplar...

Solamente hay que ver que en los siete meses de existencia del Comité de Empresa se ha mantenido una única reunión formal (claro, que con un burofax de por medio), no hay local para el Comité, no han dado la información requerida como exige la ley y el estatuto de los trabajadores, etc., pero claro es que la Ley, el Estatuto y el convenio colectivo son NORMAS....

[Volver a la portada](#)



# conectamos



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

CCOO.ES  
COMFIA.NET  
AFÍLIATE

Número 2 - marzo 2005

[Volver a la portada](#)

## Nuestras NOTICIAS

### Acuerdo sobre vales de comida para personas con jornada reducida en Capgemini

Desde la Sección Sindical de CCOO en Capgemini, hemos llegado a un acuerdo con la dirección de la empresa por el cual la compañía se compromete a ofrecer la ayuda a la comida a todos los trabajadores independientemente del horario en el que realicen su jornada.

De esta manera se incluye por primera vez a las personas que trabajan con una jornada continua, concretamente a personas con reducción de jornada, que hasta ahora no tenían derecho a disfrutar de este beneficio.

Conseguir nuevos logros en el ámbito de los beneficios sociales es uno de nuestros principales objetivos como política paralela a la política salarial, aportando una mayor calidad de vida y un valor añadido al trabajador, apoyando iniciativas que contribuyan a garantizar el derecho a la vida privada, ofreciendo soluciones orientadas a reducir la carga de trabajo fuera de la empresa y facilitando la conciliación laboral y familiar más allá del ámbito de la empresa.

[Volver a la portada](#)

contactar





Muy señor nuestro:

A través de nuestros Delegados, hemos tenido conocimiento de la situación que se vivió durante el pasado año 2004 en el departamento de Administración y Finanzas de la empresa que Ud. dirige, a raíz de la reorganización emprendida por el responsable del mismo .....

Como Ud. sabe, este tema se trató en diversas ocasiones por la representación sindical, tanto con el Director de Recursos Humanos como con Ud. mismo, para ponerle de manifiesto los constantes episodios de abusos de autoridad y acoso laboral sobre los trabajadores de dicho departamento en general, que se acentuaron sobre algunos de ellos en particular.

Por otro lado, la reorganización de un departamento no justifica las dos bajas de empleados externos (por abandono) y los tres despidos disciplinarios habidos en un año (en abril, julio y septiembre de 2004) con resultado de improcedentes, por lo que más bien parece que dichos despidos respondieron sobre todo a la intención de generar inseguridad en cuanto a la estabilidad en el empleo entre el resto de trabajadores, como medio de obtener la correspondiente pasividad cuando son tratados de la forma en que lo hace el Sr. ....

En concreto, según los resultados de la encuesta sobre riesgos psicosociales distribuida por nuestros Delegados entre los trabajadores de dicho departamento y de su entorno, las actuaciones y arbitrariedades ejercidas por el Sr. .... en mayor o menor grado sobre sus subordinados, se resumen en la siguiente relación no exhaustiva

- ordenar cambios de ubicación que conllevan aislamiento del resto de compañeros
- obligar a realizar tareas que no corresponden a la categoría
- hacer públicamente juicios despectivos sobre el desempeño del trabajo y reiteradas objeciones sobre las decisiones
- asignar tareas que una vez terminadas no son requeridas
- no facilitar la información correcta para realizar el trabajo
- comunicarse con determinadas personas únicamente a través de otros o contestar a sus preguntas con gestos
- ignorar a determinadas personas
- hacer manifestaciones sobre la vida privada, el estado civil, la forma de vestir, etc.
- hacer advertencias de despido

Estos hechos, que hemos conocido recientemente, son de dominio público dentro de la empresa, habiendo creado un clima laboral insostenible que es sintomático del estilo de dirección y modelo organizativo que preside la misma, totalmente inadecuados al normal desarrollo de las relaciones laborales en un Estado de Derecho.

Por todo lo anterior, nos permitimos dirigirnos a Ud. para manifestarle que estos hechos pueden ser constitutivos de incumplimiento entre otros, del Art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, por cuanto la "consideración debida a la dignidad" que el mismo establece no se corresponde con el trato recibido por los trabajadores, vulnerando asimismo, más allá de la normativa laboral, la Legislación Española.

Por último, queremos significarle que los incumplimientos arriba reseñados alcanzan como entidad jurídica a la empresa que Ud. dirige, por lo que le solicitamos tome las medidas necesarias para evitar en el futuro tales comportamientos, quedando a su disposición para lo que desee.

Atentamente.

**JULIANA MARÍN**  
Secretaria de Salud Laboral  
Comisión Ejecutiva

[Volver a la portada](#)