conectamos

Toda la actualidad para los/as trabajadores/as de Tecnologias de la Información

comfia CCOO

www.ccoo.es
www.comfia.net
AFILIATE

Número 24 mayo 2010

el RINCON de la LEY

Personal desplazado en cliente

de INTERES en los MEDIOS

La Inspección de Trabajo sanciona a OESIA NETWORK por incumplimiento en materia de Prevención d Riesgos Laborales
Inspección de Trabajo resuelve contra OESIA NETWORK por trasgresión de las normas ....

Sólo una de cada seis sentencias sobre despidos da la razón al empresario
La legislación laboral española llega a establecer hasta tres cantidades distintas por la rescisión de un mismo tipo de contrato,...

El infarto de miocardio y los trastornos psicosociales serán enfermedades laborales
Las afecciones comunes formarán parte de la lista de patologías laborales, . ..

AFILIATE

Ofertas para afiliados
Podréis encontrar diferentes ofertas proporcionadas por Comfia-CC.OO.

el MURO

Cambia de vida, no de Empresa.

Editorial

Negociación Convenio Colectivo de las TIC.
Tras dos reuniones previas en abril, este mes de mayo ...Artículo completo

Procesos de elecciones sindicales en el sector TIC
Elecciones sindicales: 47 más en la pelea...
ver más

Nuestras NOTICIAS

¿Cuál es mi convenio Colectivo?
Vaya pregunta ...
ver más

OESIA, Tres veces en la misma piedra. ¿APRENDERÁN AHORA?
La equivocada actitud de OESIA, hacia su plantilla y ...
ver más

Conflicto Social en la Integración de Sogeti en Capgemini
En el último trimestre de 2009 se anunció la integración de ...
ver más

ATOS se regenera ¿DEJA HUERFANA LA AEC?
Los engranajes de Atos Origin en España parecen querer regenerarse...
ver más

TNS, TEAMLOG y T-Systems Field Services (antes Metrolico)
algo se está moviendo en el sector...
ver más

Los 5 Magníficos de Comfia
ver más

TELENIUM: Hay que obligarles a cumplir los compromisos.
ver más

Al pie del Cañón
Entrevista a la Seccion Sindical Estatal de CCOO en Sogeti...
ver más

conectamos
Toda la actualidad para los/as trabajadores/as de Tecnologias de la Información
comfia CCOO
www.ccoo.es
www.comfia.net
AFILIATE
Número 24 - mayo 2010

el RINCON de la LEY

tú Agrupación TIC

Estatal
91 540 92 65
tic@comfia.ccoo.es

Madrid
91 536 51 57
tic-mad@comfia.ccoo.es

Cataluña
93 481 27 45
accio.sindi.tic_cat@comfia.ccoo.es

Aragón
97 621 57 48
tic-ara@comfia.ccoo.es

Andalucía
95 446 45 23
tic.andalucia@comfia.ccoo.es

Valencia
96 388 21 46
tic-valencia@comfia.ccoo.es

Euskadi
94 425 12 13
comfiabiz@euskadi.ccoo.es

AFILIATE

afíliate
comfia CCOO
Servicios Financieros y Administrativos
www.comfia.net
Afiliada a uni global union
Estamos a un clic

Volver a la portada

Personal desplazado en cliente

Según el artículo 20.7 de Convenio Colectivo de nuestro sector: "Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio, se atendrá al horario del centro de trabajo de destino, si bien, en cuanto a cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen."

Es decir, si en computo de horas realizado en el cliente supera las estipuladas en nuestro convenio colectivo, la empresa deberá compensar es exceso de horas anuales.

NO OLVIDES QUE:

Según el Art. 43 del Estatuto de los trabajadores (E.T.): El control de tu trabajo lo debe realizar una persona de tu propia empresa, no de la empresa que te subcontrata. Si no ocurre así, estarías en una situación de **cesión ilegal** y puedes reclamar entrar, con contrato indefinido, en la plantilla de la empresa que decidas (la que te contrata o la que te subcontrata).

Y DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

El artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) dice que la empresa que te subcontrata debe informarte de todos los temas relacionas con Seguridad y Salud, en especial notificándote los riesgos de tu puesto de trabajo y las medidas de evacuación del edificio.

EN CASO DE DESPIDO:

Si tu contrato es "por Obra y Servicio", si te despiden y esta obra no termina (es decir, sigue habiendo personas realizando la «Obra o Servicio») se te debe indemnizar con 45 días de salario por cada año trabajado. Si la obra termina realmente, la indemnización 8 días por año según el artículo 49.1 del E.T. Pero si tu contrato es de una empresa de E.T.T., la indemnización que te corresponde es de 12 días por año trabajado. Si en los últimos 30 meses has estado, durante al menos 24 meses, subcontratado por la misma empresa con dos o más contratos temporales, en el mismo puesto de trabajo, tu contrato debe convertirse en indefinido. Artículo 15.5 del E.T.

Volver a la portada

conectamos
Toda la actualidad para los/as trabajadores/as de Tecnologias de la Información
comfia CCOO
www.ccoo.es
www.comfia.net
AFILIATE
Número 24 - mayo 2010

Volver a la portada

La Inspección de Trabajo sanciona a OESIA NETWORK por incumplimiento en materia de Prevención d Riesgos Laborales

Inspección de Trabajo resuelve contra OESIA NETWORK por trasgresión de las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante el período del embarazo.

El pasado 4 de diciembre, como consecuencia de la habitual nula receptividad al diálogo por parte de Oesia Network, **COMFIA-CCOO** interpuso denuncia ante Inspección de trabajo en relación con la negativa por parte de la empresa de facilitar la documentación necesaria a una trabajadora, delegada de **CCOO**, para la tramitación de la suspensión de contrato por riesgo en el embarazo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales protege de manera específica la maternidad, por lo que esta situación debe ser tenida en cuenta en el momento de realizar la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo.

En caso de que la actividad pueda suponer un riesgo, las empresas deben adoptar medidas preventivas como adaptación del puesto de trabajo o un cambio del mismo. En caso de no ser posible ninguna de las dos opciones, existe la figura de"Suspensión de Contrato por Riesgo en el Embarazo". Para poder acceder a dicha suspensión, la trabajadora, además de los informes médicos de los Servicios Públicos de Salud, así como del Servicio de Prevención encargado de la Vigilancia de la Salud, necesita el certificado de la empresa que reconozca la imposibilidad de adaptación o cambio del puesto.

La Inspección de Trabajo, ante la denuncia de los hechos ha sido clara y procede a extender acta de infracción contra Oesía Networks e inicia el correspondiente procedimiento sancionador, certificando así todos los hechos denunciados como probados, ya que ha sido la actitud negligente y además despótica en este asunto, la que ha impedido a la trabajadora acceder a la suspensión de contrato por este motivo.

Esta resolución tiene dos lecturas importantes para nuestra Federación:

1. Crea un precedente para la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo en nuestro sector, ya que debe considerar la maternidad y lactancia natural un factor indispensable en dicha evaluación, para la que además, establece una serie de medidas preventivas y correctoras tales como, descansos, salas para realizarlos, adaptación del puesto, cambio del mismo o incluso la suspensión de contrato por riesgo.

2. Recordaros que con Oesía son múltiples los conflictos que venimos manteniendo. Concretamente, en Madrid, estamos a la espera de la sentencia del juicio celebrado el pasado 18 de marzo por el despido de otros dos delegados de **CCOO**. Lo que tiene que tener claro Oesía, es que ante su actitud caciquil atentando contra los derechos laborales de los trabajadores y de los representantes de los mismos, siempre tendrá en frente a **COMFIA-CCOO.**

Debemos un reconocimiento a la actitud luchadora que mantienen nuestros delegados de **CCOO** en Oesía, plantándole cara ante cada cualquier acción discriminatoria que se realiza contra ellos por el simple echo de ser representantes de los trabajadores y velar por los derechos de los mismos. http://www.comfia.info/noticias/56047.html

Volver a la portada

conectamos

Toda la actualidad para los/as trabajadores/as de Tecnologias de la Información

comfia CCOO

www.ccoo.es
www.comfia.net
AFILIATE

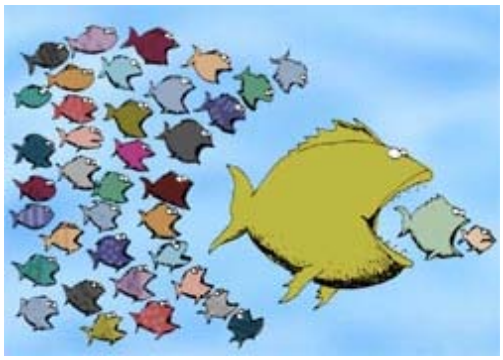
Número 24 - mayo 2010

Volver a la portada

Sólo una de cada seis sentencias sobre despidos da la razón al empresario

La legislación laboral española llega a establecer hasta tres cantidades distintas por la rescisión de un mismo tipo de contrato, el de fomento del empleo. Las estadísticas muestran que en caso de juicio por despido, el asalariado lleva las de ganar cinco de cada seis veces, por lo que el empresario suele acudir a la fórmula más cara, también la más rápida.

El fuerte rechazo que han manifestado los sindicatos ante el nuevo borrador de propuestas del Gobierno para la reforma laboral tiene su origen en un párrafo de eminente carácter técnico, y un perfil mucho menos mediático que la nueva idea de subvencionar parte de los costes del despido. La intención del Ejecutivo de generalizar el contrato de fomento del empleo ya quedó clara en la reunión que los agentes sociales mantuvieron con el presidente del Gobierno en febrero. Este modelo, aprobado en 1997 para incentivar la contratación de jóvenes y mujeres, resultamás atractivo a los empresarios porque establece una indemnización por despido de 33 días por año trabajado, menor que los 45 días por año del indefinido tradicional. Lo que no es tan conocido es que en algunos casos si un juez declara el despido improcedente, su coste puede ascender, igualmente, a 45 días.



Ésa es precisamente la modificación que el Ministerio de Trabajo sugirió hacer el pasado lunes, equiparar la indemnización a la baja, a 33 días, en cualquiera de los supuestos. "Igualar el coste del despido improcedente por causas económicas y disciplinarias, como sucede en el contrato indefinido ordinario", cita el documento, podría servir para incentivar "unamayor utilización" de este contrato.

La realidad es que, por el momento, despedir a un trabajador sujeto al modelo de fomento del empleo puede llevar asociada una indemnización de 20, 33 o 45 días dependiendo del caso. La más barata obedece a una rescisión procedente por causas objetivas. Según la legislación, las razones que lo justifican pueden ser económicas, técnicas, organizativas o de producción de la empresa, o deberse a la "ineptitud del trabajador" para desemplear su cargo o a su falta de adaptación a las modificaciones que sufra su empleo. Al igual que en el contrato indefinido ordinario, si se cumple alguna de estas condiciones en el modelo de fomento la indemnización para el empleado asciende a 20 días por año trabajado, con un tope de 12 mensualidades.

continua ...
CINCO DIAS
Volver a la portada

conectamos
Toda la actualidad para los/as trabajadores/as de Tecnologias de la Información
www.ccoo.es
www.comfia.net
AFILIATE
Número 24 - mayo 2010

Volver a la portada

El infarto de miocardio y los trastornos psicosociales serán enfermedades laborales

Las afecciones comunes formarán parte de la lista de patologías laborales, según ha anunciado el secretario de Estado de Seguridad Social, Octavio Granado. De este modo, la Seguridad Social ampliará su catálogo de enfermedades profesionales de 30.000 a 300.000 patologías.

El secretario hizo el anuncio en la jornada La información como herramienta necesaria en el conocimiento del daño asociado al trabajo, organizada por la Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, en conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Granado explicó que se introducirá en el catálogo una tercera categoría de patologías no traumáticas, junto a las ya existentes de accidentes y enfermedades profesionales. El secretario de Estado, que las calificó de "enfermedades del trabajo", recordó que "tienen el mismo grado de protección que el accidente del trabajo".

En la nueva clasificacion se incluirán en su mayoría accidentes cardiovasculares o patologías psicosociales desarrolladas en ámbitos docentes o intelectuales derivadas de tensiones laborales, y que "son 9 ó 10 veces superiores a las enfermedades profesionales".

"Esperamos tener las comunicaciones de todas las mutuas de accidentes de trabajo y de las entidades gestoras de Seguridad Social a partir del 1 de julio, para que funcione con cierta provisionalidad, pero a partir del 1 de enero ya estará a pleno rendimiento", aseveró.

El titular de Seguridad Social agregó que complementariamente se dispondrá de una red de alertas que identifique no sólo los centros de trabajo en los que hay enfermedades profesionales sino también en los que hay una mayor incidencia de enfermedades comunes.

Dijo que también se realizarán "diagnósticos precoces" sobre las condiciones de trabajo en España, que permitan modificarlas "antes de que los trabajadores pierdan capacidad, sufran invalidez y deban retirarse del mercado de trabajo, con una pensión de incapacidad".

Durante la jornada, Granado también destacó la puesta en marcha de los incentivos a las empresas que hayan acreditado una baja de la siniestralidad laboral y en las que rigen procesos de prevención de riesgos laborales pactados con los trabajadores.

"Estas empresas tendrán derecho a recibir una parte porcentual, pequeña en un principio, pero que puede crecer con el paso de los años si se considera que la iniciativa tiene efectos positivos, a lo que hay que añadir una devolución de las cuotas de la Seguridad Social", recordó.

29-04-2010

Volver a la portada

Tú ganas
de INTERES en los MEDIOS

AFILIATE
afíliate
Servicios Financieros y Administrativos
www.comfia.net
Estamos a un clic

conectamos
Toda la actualidad para los/as trabajadores/as de Tecnologias de la Información
comfia CCOO
www.ccoo.es
www.comfia.net
AFILIATE
Número 24 - mayo 2010

Volver a la portada

Tú ganas

EDITORIAL

Negociación Convenio Colectivo de las TIC.

Tras dos reuniones previas en abril, este mes de mayo se ha abierto finalmente la mesa de negociación del Convenio de consultoría, tic y estudios de mercado, emplazándonos a mantener reuniones quincenales para tratar los distintos bloques de negociación, empezando por la clasificación profesional.

No olvidamos que en Junio del 2008 habíamos conseguido llegar a un preacuerdo con los negociadores de la AEC para un convenio con una carrera profesional cercana a la realidad del sector, lo que suponía un importante avance. Sin ninguna explicación, unas pocas semanas después, la ejecutiva de la AEC decide no firmarlo y tirar por tierra dos años de negociación...

Después de un verano y un otoño de movilizaciones y de debates, llegó el invierno del 2008, y la crisis; no podíamos retrasar más la subida salarial congelada desde 2007, somos cada día más los que sólo cobran el salario base... y queríamos avanzar en las condiciones laborales...

Decidimos, en asambleas de delegados y delegadas por todo el país firmar un convenio en el que conseguimos, además de actualizar los salarios, 26 horas menos de jornada anual, un mes de jornada continua, un día más de vacaciones y avances en medidas de Igualdad.

Pero eso solo era una parte de lo que queríamos y seguimos queriendo para conseguir un convenio digno y adecuado a la realidad del sector, por el que seguiremos luchando en esta negociación que se abre.

La crisis aún continúa pero no va a impedirnos dar todos los pasos necesarios para asentar las bases de una buena regulación del sector, que además creemos imprescindible para superar la crisis y mejorar nuestra productividad, consiguiendo un sector digno y con futuro.

Recomenzamos la pelea con esta **Plataforma de Convenio**

Volver a la portada

conectamos
Toda la actualidad para los/as trabajadores/as de Tecnologias de la Información
comfia CCOO
www.ccoo.es
www.comfia.net
AFILIATE
Número 24 -mayo 2010

Nuestras NOTICIAS

Volver a la portada

Elecciones sindicales: 47 más en la pelea...

En Marzo y Abril, 47 valientes más, 24 en candidaturas de **CCOO**, han dado el paso de ser representantes legales de sus compañeras y compañeros. Suerte y a las faenas, que son muchas... necesitarán, y tendrán, todo el apoyo de quiénes tenemos más experiencia, algo más de formación sindical, y las mismas ganas de cambiar el mundo....

Empresa	CCOO	Total Delegad@s
Accenture Outsourcing	1	1
Acens Technologies	0	1
Asociación Navarra Informática Municipal	4	9
Atos Origin Sae	0	1
Consultores Urizar	1	1
Esabe	1	1
Estudios y Proyectos de Telecomunicación	3	3
Infotel	0	1
Iver	5	5
Oficinca	0	1
Pipeline	0	1
Sierra de Armantes	1	1
Socialware	0	1
Steria	5	13
Thales	3	5
Unitec	0	1
Vorago	0	1
TOTAL	24	47

Volver a la portada

conectamos
Toda la actualidad para los/as trabajadores/as de Tecnologias de la Información
comfia CCOO
www.ccoo.es
www.comfia.net
AFILIATE
Número 24 -mayo 2010

Volver a la portada

¿CUAL ES MI CONVENIO COLECTIVO?

Vaya pregunta. Esta escrito en mi contrato de trabajo: mi Convenio Colectivo es el de Empresas Consultoras de Planificación, Organización…Servicios Informáticos… etc. Sin duda alguna. Y además, parece que se ajusta a la actividad que mi empresa (y yo) realizamos. Por lo tanto, no hay duda: ese es mi Convenio Colectivo. Es evidente.

Pues a algunos trabajadores y delegados de algunas empresas de nuestros Sector, ubicadas en Euskadi, no les pareció tan evidente. El motivo es que la actividad y las categorías profesionales que les eran de aplicación aparecían tanto en el Convenio Colectivo de Consultoría como en el de Oficinas y Despachos, de ámbito provincial. Y puesto que este último parece más favorable para el trabajador, pues decidieron reclamarle a la empresa el cambio de convenio y, si ésta no acepta, demandar a la empresa e interponer Conflicto Colectivo.

En la mayoría de los casos no fue necesario esperar el dictamen de la Autoridad Laboral Competente: se llegó a un acuerdo extrajudicial. Cada empresa en sus propios términos: IBM GSS con el respeto a una Garantía Minima Anual (es decir, una subida garantizada), Informática de Euskadi aplicando la totalidad del Convenio Colectivo más un acuerdo de Empresa, y GFI Norte, el año pasado, donde no se ha llegado aún a un acuerdo para la trasposición de Categorías Laborales.

En Indra, como casi siempre, todo es diferente. En marzo de 2009 la RLT de Bizkaia en Indra se planteó el cambio de convenio. Se convocaron asambleas en los centros de trabajo y tras valorar las diferencias entre los convenios, la plantilla optó por el convenio de Oficinas y Despachos como más beneficioso. Se solicitó su aplicación a la dirección de la empresa, y la respuesta fue la habitual de Indra a la Representación Legal: **NO…**

Como consecuencia, la RLT planteó un Conflicto Colectivo que en la actualidad, tras pasar por los órganos de arbitraje correspondientes sin acuerdo alguno, se encuentra en el juzgado, donde estamos a espera de la vista para el próximo mes de julio. Es la primera vez que este conflicto llega tan lejos, ya que en situaciones similares en otras empresas, siempre se llegó a un acuerdo entre la dirección y la RLT para aplicar el convenio más beneficioso para la plantilla, que por extensión también es el más beneficioso para la empresa.

¿Algún día aprenderán?

Volver a la portada

conectamos
Toda la actualidad para los/as trabajadores/as de Tecnologias de la Información
comfia CCOO
www.ccoo.es
www.comfia.net
AFILIATE
Número 24 - mayo 2010

Volver a la portada

OESIA, TRES VECES EN LA MISMA PIEDRA. ¿APRENDERÁN AHORA?

La equivocada actitud de OESIA, hacia su plantilla y a sus representantes sindicales, por otro lado muy común en el sector TIC, nos ha obligado a pasar de los intentos de acuerdo a las denuncias; y aunque éstas nos han sido favorables, nos hubiera gustado no tener que utilizar esta vía. Hubiéramos preferido que no se hubiera despedido a Cristina y a Luis, representantes sindicales **que ahora, por sentencia judicial, tienen que ser readmitidos en la empresa**; nos habría gustado que la dirección de OESIA reconociera los derechos de una mujer embarazada y no que haya tenido que ser **Inspección de Trabajo la que obligue a ello y sancione a la empresa (con riesgo de una sanción muy grave que inhabilite a OESIA para presentarse a concursos de la Administración Pública)**; y hubiera sido mucho mejor que quiénes dirigen la empresa se hubieran preocupado seriamente de los riesgos de la salud y la seguridad de las personas que trabajan en ella, y no tendríamos sobre la mesa un **dictamen de Inspección de Trabajo , con 49 infracciones detectadas (algunas tan graves como que las salidas de emergencia no son adecuadas o que no se ha hecho evaluación de riesgos ni medidas de temperatura...) y con la amenaza de apertura de actas de infracción, con las sanciones correspondientes.**

Lo hemos hablado hasta la saciedad, en público y en privado**: no es legal que una empresa priorice la obtención de beneficios frente al cumplimiento de la ley, frente a la vigilancia de la seguridad y la salud... y tampoco es rentable.** Menos aún en un sector como el nuestro, en el que el único valor somos las personas, y si no cuidas tus valores acabas por perderlos.

Esperamos que **el coste que estos errores de la dirección de OESIA sirva para que aprendan: para que aprendan a escuchar, para que aprendan a que el primer deber de un empresario debe ser preocuparse de las condiciones de trabajo de las personas que conforman la empresa...**

Nuestra actitud no ha cambiado**: seguiremos intentando solucionar los problemas hablando hasta que, razonablemente, la única puerta que nos quede sea la de las denuncias y las movilizaciones; cuando sea necesario volveremos a abrirla.**

Volver a la portada

AFILIATE
afíliate
comfia CCOO
Servicios Financieros y Administrativos
www.comfia.net
Afiliada a UNI global union
Estamos a un clic

conectamos
Toda la actualidad para los/as trabajadores/as de Tecnologias de la Información
www.ccoo.es
www.comfia.net
AFILIATE
Número 24 - mayo 2010

Volver a la portada

Conflicto Social en la Integración de Sogeti en Capgemini

En el último trimestre de 2009 se anunció la integración de gran parte de la plantilla de Sogeti España (sobre un 80%) en Capgemini España, empresa principal del mismo grupo. Esta integración reordena la orientación al mercado del grupo Capgemini en España, lo fortalece y optimiza costes, para seguir manteniéndose como uno de los grupos lideres del sector TIC.

Tras este proceso de integración, la plantilla de Capgemini España sumará más de 4500 trabajadores mientras que Sogeti España pasará a emplear a unos 200 especializados en testing y tecnologías Microsoft.

Este tipo de procesos tienen numerosos aspectos que afectan a las plantillas: distintas condiciones laborales, posibles traslados a otros centros de trabajo y, en algunos casos, ajustes de plantilla. Por todo ello las Secciones Sindicales de CC.OO. de Capgemini y Sogeti constituyeron una Coordinadora Sindical para fijar unos objetivos comunes e intentar tratar el nuevo escenario de manera conjunta.

En este sentido, y junto a las otras secciones sindicales presentes en las dos empresas, elaboraron una propuesta de protocolo de integración que permitiera poner las herramientas de trabajo, colaboración y negociación para afrontar todos los temas relacionados con dicha integración, dotándose de un marco donde las partes afectadas (Dirección y Representación Legal de los Trabajadores de ambas empresas) pudieran resolver de la manera más satisfactoria posible los problemas que pudieran surgir en este proceso.

La Dirección del grupo Capgemini no ha apostado por este tipo de protocolo, al entender que no era necesario, aún cuando se trata de una herramienta algo más que habitual en un modelo de relaciones laborales modernas.

Y así lo ha demostrado antes y durante el periodo de negociación abierto. Con esa visión, la negociación sólo podía terminar de una forma: rompiéndose.

En opinión la Coordinadora Sindical de CC.OO. esta situación de ruptura es sólo responsabilidad de la Dirección del grupo Capgemini que, con su actitud, está incrementando exponencialmente la incertidumbre y el malestar en las plantillas. Aunque la Coordinadora ha apostado y apuesta por el diálogo, todo apunta a que la paciencia de las plantillas está agotada y, si no existe un cambio de orientación por parte de la Dirección, el conflicto social en el grupo Capgemini está servido.

Volver a la portada

Tú ganas
Nuestras NOTICIAS
POR LA DEFENSA DE LO PÚBLICO. CON ESTAS MEDIDAS PAGAN LOS MISMOS Y GANAN LOS DE SIEMPRE
CON CCOO DI NO A LA BAJADA DE SALARIOS
¡¡MOVILÍZATE!!
NO AL RECORTE DE GASTO SOCIAL Y SALARIAL CONGELACIÓN DE PENSIONES
AFILIATE
afíliate
Servicios Financieros y Administrativos
www.comfia.net
Estamos a un clic

conectamos

Toda la actualidad para los/as trabajadores/as de Tecnologias de la Información

www.ccoo.es
www.comfia.net
AFILIATE

Número 24 - mayo 2010

Tú ganas

Nuestras NOTICIAS

Volver a la portada

ATOS SE REGENERA ¿DEJA HUERFANA LA AEC?

Los engranajes de Atos Origin en España parecen querer regenerarse nombrando un nuevo CEO para España. ¿Dejará huerfana Atos Origin a la AEC tras deshacerse de Diego Pavía?

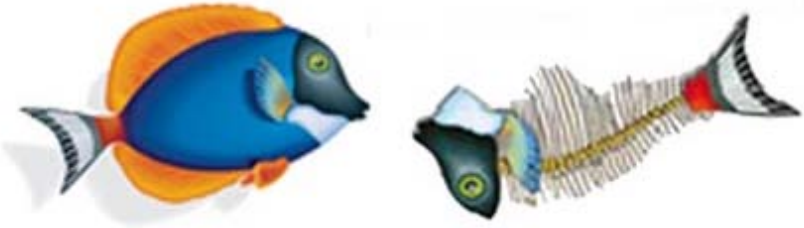
La empresa de las TIC Atos Origin SAE, hizo público el pasado 21 de Abril la sustitución de Diego Pavía por **Patrick Adiba** como CEO para la región de Iberia. Obviamente aun no podemos valorar el cambio, ya que se ha producido hace apenas unos días. Pero esperamos que la nueva dirección de Atos modifique el erróneo rumbo que Diego Pavía, Ex CEO de Atos Origin SAE y Presidente además de la AEC (Asociación de Empresas Consultoras), se afanaba por mantener en lo que respecta a las relaciones con sus trabajadores en general, y con los Representantes de los Trabajadores en particular.

El todavía presidente de la AEC, se posicionó en el Olimpo de los directivos, quedándose muy lejos de la realidad. Ahora lleva en su haber un incontable número decisiones equivocadas en Atos Origin:

- Más de 300 despidos indiscriminados.
- Una sanción por esquirolaje empresarial.
- El robo del comedor de la plantilla de Madrid.
- La ruptura de toda relación con la Representación Legal de los Trabajadores.
- Así como la mano muy suelta para permitir a sus directivos maltratar a la plantilla de Atos Origin con presiones, amenazas y engaños.

Tampoco podrá presumir de los últimos acontecimientos que han envuelto en la Asociación de Empresas Consultoras (AEC). Su falta de liderazgo, provocó que empresas como Indra, IBM, Everis o CapGemini bloquearan la firma inminente de un XVI Convenio Estatal de las TIC. que hubiera regulado entre otras cosas, la clasificación y promoción de los profesionales de las TIC.

Celebramos por tanto el cambio esperanzados en que un camino mejor SI es posible.



EL CESAR HA MUERTO, VIVA EL CESAR.

Volver a la portada

conectamos
Toda la actualidad para los/as trabajadores/as de Tecnologias de la Información
comfia CCOO
www.ccoo.es
www.comfia.net
AFILIATE
Número 24 - mayo 2010

Tú ganas
comfia CCOO
Nuestras NOTICIAS

Volver a la portada

TNS, TEAMLOG y T-Systems Field Services (antes Metrolico)

ULTIMA HORA ... ULTIMA HORA ... ULTIMA HORA ... ULTIMA HORA ...

¡¡¡ TNS y T-Systems Field Services deciden sentarse a negociar con los representates de los trabajadores !!!

ULTIMA HORA ... ULTIMA HORA ... ULTIMA HORA ... ULTIMA HORA ...

Huelga en TNS, dias 12, 19 y 20 de Mayo, que afectará las encuestas del Estudio General de Medios(EGM), Estudio de Penetración de la TDT, Eurobarometro , Experiencia del Cliente 2010 para Vodafone, entre otros.

TNS IMO SL es una de las empresas de Estudios de Mercado más importante a nivel europeo. La Sección Sindical de **CCOO** en TNS lleva, desde el principio de su constitución, peleando por reducir las diferencias de condiciones laborales entre el colectivo de entrevistadores/as (el 70% de la plantilla) y el resto de la empresa.

La situación de discriminación se ha agudizado aún más este año, por la decisión de la dirección de subir el salario sólo a aquellas personas que tienen un concepto variable en función de objetivos, (los sueldos más altos) discriminando una vez mas a quienes no tenían ningún variable y que a su vez son los sueldos más bajos de la plantilla.

La negociación que nuestra Sección Sindical estaba llevando a cabo, se interrumpió el 5 de Mayo cuando la dirección de la empresa se negó a conceder tres medidas básicas, mínimas y **que el resto de la plantilla disfruta,** reivindicaciones para este colectivo de entrevistadoras/es:

- Que el salario se cobre a final de mes en lugar del 5º o 6º dia natural.
- Descongelación salarial para el año 2010.
- Mismo criterio para el pago de las bajas médicas que el resto de la plantilla.

La medida de presión, acordada por nuestra Sección Sindical con las personas que sufren esta discriminación, es la convocatoria de **huelga en TNS, los das 12, 19 y 20, que afectar** a algunas encuestas que conocerás**: Estudio General de Medios(EGM), Estudio de Penetración de la TDT, Eurobarometro** el inicio de estas medidas las celebramos con una multitudinaria concentración el primer da de huelga, primer da de huelga que tuvo un seguimiento casi total: de aproximadamente 175 trabajadores del colectivo de entrevistadores solo 8 fueron a trabajar.

MOVILIZACIONES EN TEAMLOG

COMFIA-CCOO ha convocado concentraciónes de todos los trabajadores debido a la no evolución por parte de la empresa en las negociaciones. Ésta no da respuesta a sus trabajadores ni se compromete con ellos en un acuerdo justo para los inminentes despidos.

COMFIA-CCOO lleva intentado negociar con la empresa TEAMLOG Ibérica desde principios de año y pidiendo a esta que se responsabilice de sus trabajadores sin que esta vaya más allá de justificar su imposibilidad de compromiso basándose en la necesidad de negociar primero con su cliente HP.

MOVILIZACIONES EN T-SYSTEMS FIELD SERVICES (antes Metrolico)

Si tiene problemas para sacar dinero del cajero de su banco, sepa que es usted víctima de una huelga. La de los 1.300 empleados de T-Systems Field Services (antes Metrolico), que se encargan del mantenimiento de, entre otros dispositivos informáticos, los cajeros automáticos de la mayoría de las cajas de ahorro y bancos del país.

T-Systems cifra el seguimiento de la huelga entre el 45% y el 50%, mientras que USO la elevó hasta el 90%. "Sólo han trabajado los jefes", asegura un portavoz del sindicato. T-Systems señala también que la incidencia sobre los usuarios ha sido mínima.

Noticia completa

Volver a la portada

conectamos
Toda la actualidad para los/as trabajadores/as de Tecnologias de la Información
comfia CCOO
www.ccoo.es
www.comfia.net
AFILIATE
Número 24 - mayo 2010

Volver a la portada

Los 5 Magnificos de COMFIA. La Fiscalía de Madrid solicita pena de prisión de 20 meses y multa de 900 € para 5 sindicalistas de COMFIA-Madrid.

En el mes de septiembre de 2006 acudió a la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de **CCOO** de Madrid una trabajadora, de origen rumano, para denunciar la agresión sufrida por R.S.M., titular de la empresa Contabilidad Bemorasa S.L., tras quejarse del trato vejatorio y humillante que esta persona infringía de forma reiterada a las trabajadoras de esa empresa. La trabajadora aportaba parte de lesiones y denuncia en la comisaría.

Los responsables sectoriales y la Secretaría de la Mujer de **COMFIA-Madrid** intentaron reiteradamente ponerse en contacto con el titular de la empresa para requerir explicación de lo sucedido. La respuesta fueron insultos hacia los responsables del sindicato…

COMFIA-Madrid convocó una concentración de delegadas/os para protestar por el comportamiento del individuo en cuestión. En dicha protesta, algunos sindicalistas procedieron a repartir un comunicado en el centro de trabajo, sin que se produjera ningún altercado digno de mención.

Tas la concentración, el titular la empresa denunció a cinco sindicalistas por lesiones y amenazas. En la celebración del juicio de faltas, celebrado el día 15 de enero de 2007, se produjeron dos hechos relevantes: Otros dos sindicalistas, que acudieron en calidad de testigos, también fueron imputados y, lo más sorprendente, la Fiscalía, solicitó la apertura de diligencias previas por entender que los hechos eran constitutivos de delito penal (es decir, que se solicitan pena de prisión…).

El 5 de mayo se celebró la vista oral en el Juzgado de lo Penal de Madrid, exculpando en la misma a 2 de los 7 inicialmente imputados, quedando el juicio "visto para sentencia"…

Resulta paradójico que siete sindicalistas de **Comisiones Obreras**, se sienten en el banquillo acusados de malos tratos… por defender a una trabajadora de los maltratos de su jefe…

Volver a la portada

Tú ganas
comfia CCOO
Nuestras NOTICIAS

POR LA DEFENSA DE LO PÚBLICO.
CON ESTAS MEDIDAS PAGAN LOS MISMOS Y GANAN LOS DE SIEMPRE
CON CCOO DI NO A LA BAJADA DE SALARIOS
¡¡MOVILÍZATE!!
CCOO servicios a la ciudadanía

NO AL RECORTE DE GASTO SOCIAL Y SALARIAL
CONGELACIÓN DE PENSIONES

AFILIATE
afíliate
comfia CCOO
Servicios Financieros y Administrativos
www.comfia.net
Afiliada a UNI global union
Estamos a un clic

conectamos

Toda la actualidad para los/as trabajadores/as de Tecnologias de la Información

comfia CCOO

www.ccoo.es
www.comfia.net
AFILIATE

Número 24 - mayo 2010

Nuestras NOTICIAS

AFILIATE

Volver a la portada

TELENIUM: HAY QUE OBLIGARLES A CUMPLIR LOS COMPROMISOS

En abril de 2008 los Representantes Legales de los Trabajadores de **CCOO** firmaron un acuerdo de revisiones salariales con carácter plurianual para los años 2008, 2009 y 2010. Este acuerdo aseguraba, al menos, el mantenimiento del poder adquisitivo de la plantilla de TELENIUM.

En marzo de 2009 la dirección de la empresa, con la excusa de la crisis, decidió incumplir lo firmado y no aplicar las subidas salariales.

Tras varios meses de intento de acuerdo, interrumpidos por el proceso de negociación de un ERE, el 25 de Noviembre de 2009, se citó a la dirección de la empresa para el procedimiento de conciliación y mediación sin que se consiguiera llegar a ningún compromiso.

Finalmente desde **COMFIA-CCOO** se interpuso denuncia por infringir lo pactado.

El 26 de marzo de 2010, el Juzgado de lo Social se pronunció sobre el conflicto colectivo reconociendo el derecho de los trabajadores y trabajadoras de TELENIUM a la revisión salarial para el año 2009 del 1,4% de incremento con efecto 1 de marzo 2009.

Durante todo ese tiempo la empresa ha estado ganando dinero a costa de los trabajadores. Por esto, desde **COMFIA-CCOO**, vamos a exigir el cumplimiento inmediato de la sentencia, que supondrá una subida acumulada de 1,4% para el 2009 y esperamos que se cumpla lo pactado para el 2010, con una subida salarial del 0,8%.

Volver a la portada

conectamos
Toda la actualidad para los/as trabajadores/as de Tecnologias de la Información
comfia CCOO
www.ccoo.es
www.comfia.net
AFILIATE
Número 24 - mayo 2010

Volver a la portada

Al pie del Cañon, Sogeti.

La Sección Sindical Estatal de **CCOO** en Transiciel se constituyó en Noviembre de 2004. En aquella época CCOO únicamente tenía presencia en el centro de Transiciel en Barcelona, dónde ostentaba la mayoría del Comité de Empresa. Fruto de la compra a nivel mundial del grupo Transiciel por el grupo Sogeti (perteneciente a su vez al grupo Capgemini), en Enero de 2006 pasó a denominarse Sección Sindical en Sogeti. En dos años dicha sección sindical consiguió obtener la mayoría en los tres centros de Sogeti España en los que existe representación de los trabajadores. En la actualidad la Sección Sindical Estatal de **CCOO** ostenta aproximadamente el 70 % de la representación a nivel estatal.

De entre sus logros la Sección Sindical de **COMFIA-CCOO** en Sogeti puede presumir y hacer destacar su "Acuerdo sobre políticas sociales, salariales, de igualdad y condiciones laborales en SOGETI España" firmado en Enero de 2008, que mejoro las condiciones laborales de todos los trabajadores/as y que a dia de hoy es un referente del sector TIC,. Podeis ver este y otros acuerdos en su pagina web: http://www.comfia.net/sogeti/pagweb/663.html

El camino de esta sección sindical no siempre ha sido sencillo pero este grupo de Delegadas y Delegados de **COMFIA-CCOO**. Siempre han demostrado una linea e trabajo continuo que parece ser ha tenido y tiene a día de hoy gran respaldo por parte de los trabajadores/as de Sogeti tanto en los referéndums que han realizado, en el seguimiento de las comunciaciones y asambleas que realizan, en las elecciones sindicales, etc..

Hoy en día, la Sección Sindical de **COMFIA-CCOO** en Sogeti se enfrenta a un nuevo reto, el proceso de integración con la matriz del grupo: CapGemini España. Dicho proceso está generando traslados, incumplimientos de acuerdos, etc. Todo ello a espaldas de la plantilla de Sogeti y de sus Secciones Sindicales.

¿Qué está pasando en Sogeti?
La empresa esta en un proceso de integración con la matriz del grupo: CapGemini España, que supone un nuevo reto para la SSE de **CC.OO** en Sogeti

¿Qué reclama la Sección Sindical de Sogeti a la dirección?
La firma de un protocolo para la integración que garantice el empleo y las condicones laborales de ambos colectivos, constituyendo una mesa de negociación en al que estén representadas todas las partes (secciones sindicales y direcciones de ambas empresas) en al que se podrán tratar y negociar si es preciso los temas que se consideren necesario en este proceso de integración

¿Cómo es la actitud de la empresa en la actualidad?
A pesar de los esfuerzos que las Secciones Sindicales han hecho por llegar a un acuerdo de protocolo, su firma a día de hoy parece imposible ya que la negociación entendemos esta finalizada. La dirección del grupo Capgemini no apuesta por la firma de un protocolo de integración y su actitud no nos deja otro camino que el de la movilización.

¿Cuál es vuestro objetivo como SSE en el el futuro sindical en Capgemini?
Nuestra idea es la misma que siempre. Hacer nuestra labor lo mejor que sabemos y contar con la opinión y apoyo de nuestros compañeros y compañeras de trabajo. Debido a que, al igual que la plantilla, la gran mayoría de la sección sindical pasará a integrarse en Capgemini, esto nos marca dos vías de trabajo futuro: reforzar, aún más si cabe, el buen trabajo que realizan nuestros compañeros de la Sección Sindical de Capgemini, así como continuar la línea de trabajo, sin que este proceso lo debilite, en la futura (y más pequeña) Sección Sindical de Sogeti. Por este escenario apostamos y es en el que estamos ya trabajando.

Volver a la portada

facebook
Participamos en las redes sociales
PARTICIPA
CCOO
AGRUPACIÓN TIC

conectamos

Toda la actualidad para los/as trabajadores/as de Tecnologias de la Información

www.ccoo.es
www.comfia.net
AFILIATE

Número 24 - mayo 2010

el MURO

tú Agrupación TIC

Estatal
91 540 92 65
tic@comfia.ccoo.es

Madrid
91 536 51 57
tic-mad@comfia.ccoo.es

Cataluña
93 481 27 45
accio.sindi.tic_cat@comfia.ccoo.es

Aragón
97 621 57 48
tic-ara@comfia.ccoo.es

Andalucía
95 446 45 23
tic.andalucia@comfia.ccoo.es

Valencia
96 388 21 46
tic-valencia@comfia.ccoo.es

Euskadi
94 425 12 13
comfiabiz@euskadi.ccoo.es

Volver a la portada

Mandanos tus propuestas o carteles, los que utilizas en tu centro de trabajo.

Comparte tus ideas con los demas, en todos los numeros seleccionaremos alguna. Puedes enviar tus propuestas a:
conectamos@comfia.ccoo.es

Volver a la portada