



conectamos



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

CCOO.ES
COMFIA.NET
AFILIATE

Número 9 - febrero 2007

Editorial

Hacia donde evoluciona el sector de las TIC: offshoring y nearshoring

En el sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), la globalización económica está impulsando un modelo en el que India, que ya absorbe el 70% de la externalización de servicios de Tecnología Informática del mundo, se convierte en el proveedor de servicios tecnológicos más importante del planeta... [Artículo completo](#)

Para discapacitados:

[Ayudas individuales para personas con discapacidad](#)

el RINCON de la LEY

[Reforma laboral: sólo habrá ayudas para la contratación indefinida de carácter inicial](#)

El plan extraordinario de bonificaciones a la conversión de empleo temporal en fijo que contemplaba la reforma laboral finalizó el 31 de diciembre de 2006...

de INTERÉS en los MEDIOS

[Nadie en la empresa después de las seis](#)

El I Congreso de Horarios Racionales aconseja trabajar menos horas para rendir más...

[Indra se adelanta a los cambios por ley y pone en marcha un Plan de Igualdad](#)

Indra ha puesto en marcha su 'Plan de Igualdad', un paquete de medidas de implantación progresiva...

[La baja maternal permite aplazar las vacaciones al año siguiente](#)

El Constitucional diferencia entre una baja por enfermedad y una por maternidad...

Nuestras NOTICIAS

EDS España y los trabajadores han llegado a un acuerdo que evita futuros despidos involuntarios

El jueves 14 de diciembre tuvo lugar un referéndum, con voto en urna en cada uno de los centros de trabajo, que aprobó mayoritariamente el preacuerdo... [ver más](#)

SOGETI: otra política salarial es posible

La Sección Sindical de CCOO en Sogeti lleva más de dos años de andadura sindical... [ver más](#)

La externalización de parte de su actividad por parte de una empresa no es causa suficiente de despido

Una sentencia del Tribunal Supremo da la razón a unas trabajadoras de IBM. El Tribunal Supremo exige la plena acreditación de las dificultades en la gestión que afecten a la viabilidad de la empresa... [ver más](#)

Incertidumbre en la fusión AZERTIA-INDRA-SOLUZIONA

El pasado 22 de diciembre se celebró una concentración de delegados de Soluziona ante la sede de Indra en Alcobendas, coincidiendo con la Junta Extraordinaria de Accionistas que iba a aprobar la compra de Soluziona y Azertia por Indra... [ver más](#)

AFILIATE

[Ofertas para afiliados](#)

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

[contactar](#)



[Volver a la portada](#)

el RINCON de la LEY

Reforma laboral: sólo habrá ayudas para la contratación indefinida de carácter inicial

El plan extraordinario de bonificaciones a la conversión de empleo temporal en fijo que contemplaba la reforma laboral finalizó el 31 de diciembre de 2006, de manera que a partir de ahora, sólo habrá ayudas para la contratación indefinida de carácter inicial

Este plan '**contra la temporalidad**' entró en vigor a mediados de 2006 y expiró el 31 de diciembre, con **resultados «muy satisfactorios»**, según fuentes del Ministerio de Trabajo.

El plan consistía en que los contratos temporales suscritos con anterioridad al 1 de junio de 2006 que se transformaran en indefinidos recibirían una bonificación de 800 euros al año durante tres ejercicios, siempre que la conversión se efectuara antes del 1 de enero de 2007.

Desde el 1 de julio, cuando entró en vigor la reforma, hasta mediados de diciembre, se registraron en el Inem más de 550.000 conversiones de temporales a indefinidos, el doble que en ese periodo del 2005. A ello hay que añadir otro medio millón de contratos fijos suscritos en el mismo plazo, de forma que **en los seis primeros meses de aplicación de la reforma laboral se habrán efectuado más de un millón de contratos indefinidos.**

Finalizado el plan extraordinario de bonificaciones a la conversión, la reforma laboral pasará ahora su prueba de fuego. CCOO y UGT, firmantes de la reforma, lo han dicho en varias ocasiones: los datos son buenos pero habrá que ver cómo se comporta la contratación cuando no haya ayudas a la transformación de empleo temporal en fijo.

Para los sindicatos, **la negociación colectiva cobra ahora un papel fundamental**, pues a través de ella podrán vigilar el cumplimiento de lo pactado en la reforma y seguir poniendo coto al encadenamiento de contratos temporales.

Pese al buen funcionamiento de la reforma, **la tasa de temporalidad española continúa siendo la más alta de la UE**. En el tercer trimestre del año repuntó en España hasta el 34,6%. Trabajo calcula que la reforma laboral logrará reducir la temporalidad entre 1,5 y 3 puntos a finales de 2006, lo que situaría la tasa en el entorno del 33% o 31%. Las previsiones para 2007 que maneja el Ministerio sitúan la tasa de temporalidad por debajo del 30%.

[Volver a la portada](#)



7 de INTERÉS en los MEDIOS

Nadie en la empresa después de las seis

El I Congreso de Horarios Racionales aconseja trabajar menos horas para rendir más

Las trabajadoras de la sucursal española de la firma Louis Vuitton decidieron un día plantar cara a los jefes e imponer su horario laboral: se entra a las 7 y se sale a las tres; una hora para comer y nada de reuniones por las tardes. Pasado el susto, el jefe de personal accedió. Hoy, dos años después de aquel plante, estas 500 mujeres han conseguido aumentar la productividad de la empresa más de un 20%, reducir un tercio el absentismo laboral y mantener un nivel de satisfacción poco frecuente en la difícil conciliación entre vida laboral y familiar. El jefe de personal, ascendido, dirige ahora las sucursales de América del Sur.

La plantilla de esta empresa de maletas y bolsos han conseguido ya el objetivo que el I Congreso para Racionalizar los Horarios españoles, clausurado ayer en Madrid, tiene como meta para el año 2010. En este congreso han intervenido cerca de un centenar de especialistas -algunos lo han hecho personalmente y otros mediante cartas- y todos sin excepción, desde ministros a frailes, pasando por académicos, banqueros, futbolistas, cocineros, ejecutivos, militares y arquitectos, han coincidido en que gestionamos pésimamente nuestro tiempo y que resulta casi una utopía adelantar esas dos horas que España lleva de retraso con respecto a los usos horarios de países de la Unión Europea. El astronauta Pedro Duque, testigo privilegiado de la curvatura del tiempo, reflejó el problema con ironía: "Si llamas desde Alemania a cualquier empresa española a primera hora te dicen que aún no han llegado; a las 11, que están con el café; a las 14.00, que acaban de salir a comer, y a las cinco, cuando empiezan a regresar a los despachos, nosotros ya nos hemos ido porque acabó nuestra jornada laboral".

En esta línea, el portavoz de la asociación de televisiones privadas UTECO, Jorge del Corral, radiografió la España castiza: llegar tarde a la oficina, cafelito, largas comilonas, tapas y cañas a la salida y cena de trabajo como colofón. ¿Es esta vida aceptable? ¿O debemos acabar a las cinco, como los japoneses, para cenar carne de reno?, se preguntó. En un tono más serio, Antonio Garrigues Walker, presidente de la Fundación Ortega y Gasset, reflexionó: "Hay algo preocupante en esta resistencia de la ciudadanía a racionalizar el horario. Nos estamos aislando de Europa ¿Qué nos ocurre?". Dejó la pregunta en el aire. Ignacio Buqueras, organizador de este congreso, responde: "Seguimos arrastrando un horario de posguerra, típico de pluriempleados. Hasta después de la República, en España se comía y cenaba con horario europeo".

El congreso, que ha declarado la guerra a la jornada partida y a la actividad en los despachos más allá de las 18.00, ha premiado a la agencia Servimedia, a la mensajería MRW y a la Fundación Once por su flexibilidad horaria. A Servimedia, además, por aplicar el teletrabajo; a MRW, por los comedores para empleados con sala adjunta para breves siestas, y a la Fundación Once por apagar la luz al caer la tarde. "Si algún pelota quiere usar después el ordenador encuentra tantas pegadas que acaba por abandonar", comenta su presidente, Alberto Durán.

En este congreso, los calientasillas tienen mala imagen -el porcentaje más repetido sitúa a España a la cabeza en horas de trabajo y a la cola en productividad, tras Portugal y Grecia-, y los adictos al trabajo tampoco están bien vistos. Nuria Chinchilla, directiva de la escuela de negocios IESE, lleva 25 años estudiando el factor humano en las grandes empresas. Y está convencida de que trabajando menos horas se rinde más. "Los adictos rompen equipos y crean mal ambiente. Los empresarios se

están dando cuenta de que, a medio plazo, salen caros", asegura.

JOAQUINA PRADES
El País 17-12-2006

[Volver a la portada](#)

[contactar](#)



7 de INTERÉS en los MEDIOS

Indra se adelanta a los cambios por ley y pone en marcha un Plan de Igualdad

Indra ha puesto en marcha su 'Plan de Igualdad', un paquete de medidas de implantación progresiva orientadas a desarrollar 'una decidida cultura de equilibrio e igualdad' en la compañía, lo que convierte a la empresa 'en un referente en la aplicación de este tipo de políticas'

La compañía que preside Javier Monzón destacó en un comunicado que de esta forma se anticipa a los requerimientos que la nueva Ley de Igualdad promovida por el Gobierno impondrá a las empresas con más de 250 empleados.

El 'Plan de Igualdad' de Indra se implantará progresivamente durante los próximos años con el compromiso de distintas áreas de la organización, que se reunirán periódicamente para proponer, analizar y difundir nuevas iniciativas.

Entre las medidas que se van a poner en marcha inicialmente cabe destacar en el ámbito de la selección de personal, el énfasis en la definición y cumplimiento de los requisitos para favorecer el acceso al empleo de forma no sexista.

Igualmente, para contribuir a la promoción profesional en términos de igualdad se van a fomentar políticas de desarrollo y formación interna en equilibrio e igualdad, con el objetivo de 'eliminar de la cultura interna cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo'.

Además, para reforzar estos valores en la compañía, Indra tiene previsto incluir el equilibrio como un valor en su código de conducta, crear e impulsar distintos foros de debate, así como realizar una amplia difusión del mismo. Por último, a éstas y otras medidas proactivas, hay que sumar distintas medidas 'reactivas', orientadas a corregir posibles desviaciones actuales.

El 'Plan de Igualdad' se enmarca dentro del programa Equilibra, puesto en marcha por Indra en mayo de 2005 con el objetivo de contribuir al desarrollo del proyecto vital de sus empleados implantando políticas de conciliación, con soluciones para compatibilizar los horarios y ampliar las formas de organizar el trabajo y con iniciativas de teletrabajo.

Asimismo, se han adoptado ya medidas de apoyo para madres y padres, como la implantación del cheque nacimiento, la ampliación del periodo de reducción legal por cuidado de menores de los 6 a los 8 años, la ampliación de la baja por paternidad en un día sobre los dos que observa la ley o la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en un día al mes.

Indra también permite a las madres o padres recién incorporados de la baja de maternidad o paternidad trabajar el 50% de la jornada cobrando el 100% durante el primer mes desde la incorporación o acumular esta reducción en dos semanas añadidas a las legalmente establecidas.

[contactar](#)



7 de INTERÉS en los MEDIOS

La baja maternal permite aplazar las vacaciones al año siguiente

El Constitucional diferencia entre una baja por enfermedad y una por maternidad, 'íntimamente relacionada con la condición femenina de la trabajadora'. Establece que la baja maternal no afecta al disfrute de las vacaciones, que podrán aplazarse hasta superar si es preciso el límite del año natural al que corresponden

Discriminación directa por razón de sexo. Es lo que el Tribunal Constitucional (TC) ha estimado en una sentencia en la que juzgaba el caso de una mujer a quien su empresa denegó el disfrute a su mes de vacaciones porque, tras una baja por incapacidad temporal encadenada a un permiso de maternidad, había superado el año natural que tenía para disfrutarlas.

Los hechos transcurrieron así: en 2002 una mujer con contrato laboral indefinido en un ayuntamiento debía disfrutar de sus vacaciones durante el mes de agosto. Un día antes de que comenzaran sus vacaciones causó baja por enfermedad común, que se prolongó hasta el 25 de septiembre. Ese mismo día la mujer dio a luz, por lo que se acogió a la licencia por maternidad por un periodo de 16 semanas, que expiraron el 14 de enero. La trabajadora informó de que su deseo era que su mes de vacaciones retribuidas le fuera acumulado a la baja de maternidad. Esto es, que empezaran el 15 de enero de 2003 y concluyeran el 15 de febrero. Sin embargo, el ayuntamiento denegó su petición al considerar que su periodo de vacaciones estaba fijado para el mes de agosto y le recordó que las vacaciones son anuales y que el derecho a disfrutarlas caduca con el año. El TC señala que la negativa a que la trabajadora pudiera coger sus vacaciones fue una decisión discriminatoria por razón de sexo, 'en cuanto se fundó en el momento y las circunstancias de su embarazo y posterior maternidad'.

Según el TC esta discriminación incluye 'aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede en el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres'. Así el tribunal diferencia claramente entre baja por enfermedad común y baja por maternidad. Un valor protegido por el artículo 14 de la Constitución, que excluye toda distinción o trato peyorativo a la mujer en la relación laboral.

Una sentencia con base en el Tribunal de la UE

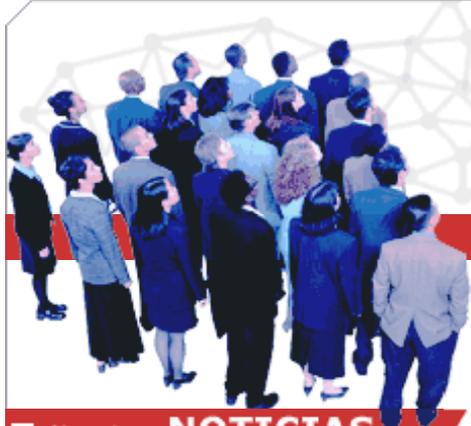
La Sala primera del Tribunal Constitucional cita en su sentencia otra dictada en el mismo sentido por el Tribunal de la UE que dice que 'cualquier trabajadora ha de poder disfrutar de sus vacaciones anuales en un periodo distinto del de su permiso de maternidad'. A ello el Constitucional añade: 'y ha de ser así incluso cuando al servirse de tal permiso se haya superado la fecha límite para el goce de las vacaciones'.

José Antonio Linares, socio de Cuatrecasas, recuerda que la futura ley de igualdad, que se tramita en estos momentos en el Congreso, también incluirá el concepto de considerar discriminatorio cualquier cuestión relacionada con la condición sexual de la mujer. Linares explica que la nueva doctrina, que deriva de una directiva comunitaria, puede llegar a suponer que las empresas hagan frente a nuevos gastos.

Arantxa Corella
Cinco Dias, 10-12-2006

[Volver a la portada](#)

[contactar](#)



Nuestras NOTICIAS

Hacia donde evoluciona el sector de las TIC: offshoring y nearshoring

En el sector de las **Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)**, la globalización económica está impulsando un modelo en el que India, que ya absorbe el 70% de la externalización de servicios de Tecnología Informática del mundo, se convierte en el proveedor de servicios tecnológicos más importante del planeta. Recientemente empresas como IBM, Microsoft, Cisco Systems e Intel han anunciado inversiones en India por valor de 10.000 millones de dólares.

Este fenómeno se conoce como **offshoring** y se define como **prestación de servicios desde un país diferente a otro donde se genera la necesidad**. En medios especializados apuntan que los mercados de la India y Filipinas son maduros y están indicados para las economías sajonas, también auguran que Iberoamérica puede ser el arranque de todos los procesos de outsourcing y Off Shore para la economía española.

Teniendo en cuenta que los dos **objetivos** claros que se persiguen con el **offshoring** son **reducir costes** y **aumentar la eficiencia** en los procesos de negocio, podemos decir que es un proceso imparabile, en combinación, eso sí, con el outsourcing de algunos servicios o parte de los mismos, que los clientes no quieren dejar de tener próximos geográficamente.

Generalmente, cuando se habla de offshoring no exactamente tiene por qué significar llevar operaciones a países lejanos. España, por ejemplo, es un buen centro de offshoring y sobre todo, dentro de Europa es una opción desde el punto de vista económico, quizás algo mas cara, que países como la India o Latinoamérica, pero con ventajas claras en conocimiento de tecnologías, preparación de personas, etc...

En España estamos además asistiendo a un proceso de descentralización hacia otras comunidades autónomas en las que existía menos concentración de empresas del sector. Son varias las empresas del sector de las TIC que están creando nuevos centros de trabajo . Ejemplos como el de **Coritel** (Grupo Accenture) en Málaga, **Indra** en Badajoz, **Insa** en Cáceres, **Sopra** en Valencia, **Cap Gemini** en Asturias...son prueba de ello. Lo que hasta ahora eran iniciativas puntuales se está convirtiendo en tendencia y cada vez son más las empresas que apuestan por esta descentralización.

Estas nuevas factorías de negocio son muy atractivas para las empresas ya que existe la posibilidad de subvenciones por parte de la Administración, incluso a nivel europeo. Para poder disponer de suficiente mano de obra, muy cualificada, suelen firmarse acuerdos de colaboración con Universidades.

Esta estrategia es conocida como **nearshoring**, que ofrece ventajas frente a los desarrollos en otros países más lejanos (offshoring), en los que se persigue únicamente una reducción de costes, pero en los que la calidad del producto final suele ser muy inferior, en gran parte debido a los evidentes problemas culturales y de comunicación.

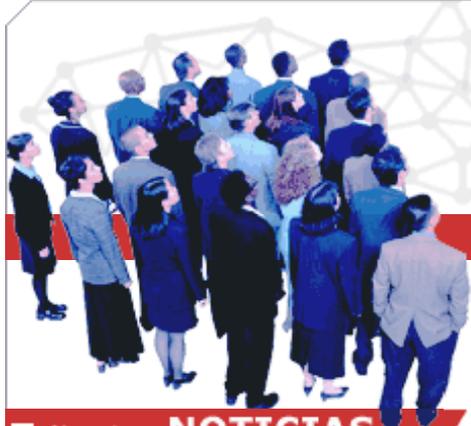
Desde la **Agrupación TIC (Comfia-CCOO)** se considera muy positivo el impulso del empleo con nuevos desarrollos empresariales en todos los territorios, pero siendo conscientes que el objetivo de las empresas en estos casos no es otro que abaratar costes.

Los efectos de estos nuevos escenarios pueden redundar en el deterioro de las condiciones laborales de muchos trabajadores. En este sentido el trabajo de las

Representaciones Legales de los Trabajadores y Secciones Sindicales en los que CCOO esta presente es continuo, interviniendo activamente en estos procesos, informando y organizando a los trabajadores para que mediante la negociación colectiva en el seno de las empresas se garantice la estabilidad en el empleo y se consigan condiciones laborales de calidad.

[Volver a la portada](#)

[contactar](#)



Nuestras NOTICIAS

Ayudas individuales para personas con discapacidad

Las ayudas individuales anuales para discapacitados, destinadas para satisfacer determinadas necesidades derivadas de su discapacidad, para mejorar su calidad de vida y favoreciendo su integración social, se convocan por cada una de las Comunidades Autónomas durante el mes de Enero

En Madrid existe la posibilidad de contactar con la asistente social del Centro Base de Salud, que se encarga de informar sobre estos temas.

Aunque desconocemos los requisitos que se exigen en el resto de comunidades, a modo de ejemplo os resumimos los de la Comunidad de Madrid. Para el resto os adjuntamos los teléfonos donde podréis recabar mayor información.

Requisitos:

- Cumplir los requisitos contemplados en el artículo 10.2 de la Ley 11/2003 de 27 de Marzo de los Servicios sociales de la Comunidad de Madrid (ser español o extranjero en determinadas condiciones).
- Tener reconocido y en vigor el Certificado de minusvalía (33%) expedido por la Comunidad de Madrid o haber solicitado el traslado del expediente si es de otra Comunidad.
- Que la discapacidad reconocida esté relacionada con la ayuda solicitada.
- Ser menor de 65 años a 31 de Diciembre.
- Si es mayor de edad, no superar la cantidad de 1.096 euros (año 2005) al mes como ingresos íntegros personales.
- Si es menor de edad o mayor de edad casada (o situación asimilada) haber tenido unos ingresos íntegros familiares que no superen los 822,15 euros por miembro de la familia (año 2005).
- Beneficiarios mayores de edad en residencias, no superar la cantidad de 1.370 euros al mes (año 2005). Para los menores de edad o casados (o situación asimilada) no superar los 1.096,20 por miembro de la familia.
- Los beneficiarios deberán reunir una serie de requisitos establecidos en el artículo 13 de la Ley 38/2003 de 17 de Noviembre.

Documentación (se suele pedir la siguiente):

- Solicitud cumplimentada
- Fotocopia compulsada del DNI
- Documento acreditativo de residencia en la Comunidad de Madrid
- Justificante de ingresos familiares
- Presupuesto del año 2006 del coste de la acción para la que se solicita la ayuda
- Certificado de entidad bancaria con los datos completos del beneficiario o representante en su caso.

Estas ayudas suelen estar destinadas para la adquisición de audífonos, lentillas, gafas, prótesis en general, adaptación de coches, transporte, taxi (para los trabajadores de alta y con un determinado grado de movilidad), etc.

Teléfonos de Comunidades Autónomas:

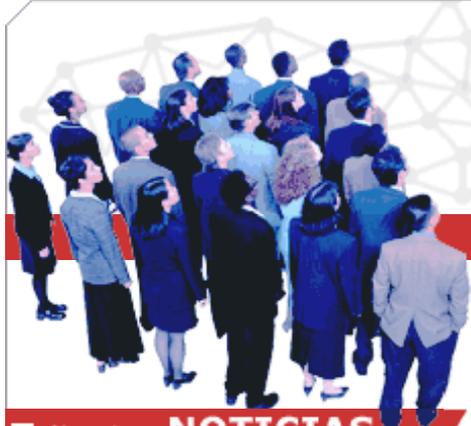
Andalucía : 902.505.505
Aragón : 976.714.111
Asturias : 985.279.100
Canarias : 902.111.012
Cantabria : 942.207.300
Castilla-León : 902.916.012
Castilla la Mancha : 902.267.090

Cataluña : 902.400.012
Ceuta : 956.528.200
Extremadura : 901.601.601
Galicia : 902.120.012
La Rioja : 900.700.333
Madrid : 012
Melilla : 952.680.319
Murcia : 968.362.000
Navarra : 900.702.900
País Vasco : 956.528.200
Valencia : 963.866.000

Podeis encontrar mas información [aquí](#)

[Volver a la portada](#)

contactar



[Volver a la portada](#)

Nuestras **NOTICIAS**

EDS España y los trabajadores han llegado a un acuerdo que evita futuros despidos involuntarios

El jueves 14 de diciembre tuvo lugar un referéndum, con voto en urna en cada uno de los centros de trabajo, que aprobó mayoritariamente el preacuerdo

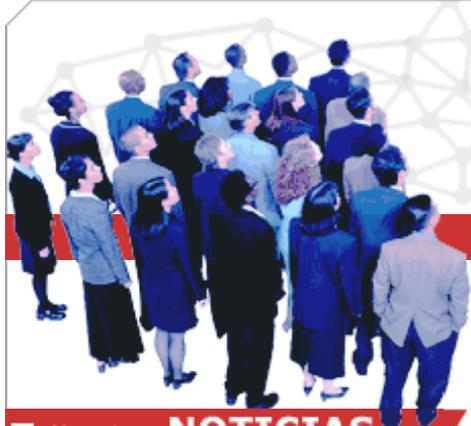
La **Sección Sindical de CC.OO. en EDS** está satisfecha con los objetivos alcanzados, pero no escondemos que no todo se consigue: se impiden los despidos involuntarios, pero no el volumen de puestos de trabajo de otra empresa del grupo. En este último sentido lo que está garantizado es nuestra vigilancia y acción por otras vías.

La Sección Sindical de CC.OO. fue muy clara y firme desde el principio: **ni un despido involuntario de trabajadores**. En ese sentido, hemos dedicado mucho tiempo, muchas energías, hemos realizado todas las iniciativas que se nos han ocurrido para parar los despidos, que no habrían sido posibles sin el apoyo de los trabajadores. En dicho acuerdo destaca que todos los despidos serán voluntarios, excepto los que se refieran a altos cargos de la empresa.

También se creará una comisión paritaria Representación Legal de los Trabajadores - Empresa, que será la encargada de supervisar que todos los despidos cumplan los requisitos del acuerdo.

[Volver a la portada](#)

[contactar](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras **NOTICIAS**

SOGETI: otra política salarial es posible

La Sección Sindical de CCOO en Sogeti lleva más de dos años de andadura sindical

En todo este tiempo (incluso antes de la constitución de la Sección Sindical) la representación de CCOO en Sogeti ha trabajado en muchos temas que son de interés para la plantilla de Sogeti. En concreto ha centrado muchos esfuerzos en la armonización de beneficios sociales entre la plantilla de Sogeti y la extinta Transiciel, comprada ésta última por el grupo Cap Gemini (al que pertenece Sogeti). Fruto de este trabajo se ha conseguido no sólo mejoras para el colectivo proveniente de Transiciel (subvención de vales-comida, subvención de seguro médico, disfrutar de 24 en lugar de 22 días de vacaciones..) sino también consolidar y mejorar la cuantía de subvención de vales de comida para el colectivo proveniente de Sogeti.

Todos estos esfuerzos no han evitado una labor continua en otros temas también importantes: prevención de riesgos, formación, contratación, asesoramiento, comunicación con la plantilla, movilidad, dietas, ... y especialmente: la **Política Salarial**.

Situación actual

Sogeti sigue siendo una empresa donde la política salarial es calificada con el eufemismo de política salarial individual. Es decir, una política salarial de palo y zanahoria donde se perpetúan las congelaciones salariales o las pérdidas de poder adquisitivo año tras año.

Mientras que en empresas tan importantes como Atos-Origin, T-System, EDS, Getronics (y otras), que también pertenecen al sector de las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC), tienen acuerdos sobre política salarial, en Sogeti se pretende ir a contracorriente.

Consecuencia directa de esto es la gran rotación en la plantilla en el año 2006, nutriendo a la competencia de los buenos profesionales que Sogeti tiene y que no aguantan, año tras año, la pérdida de poder adquisitivo.

¿Qué reivindica la Sección Sindical de CCOO en Sogeti?

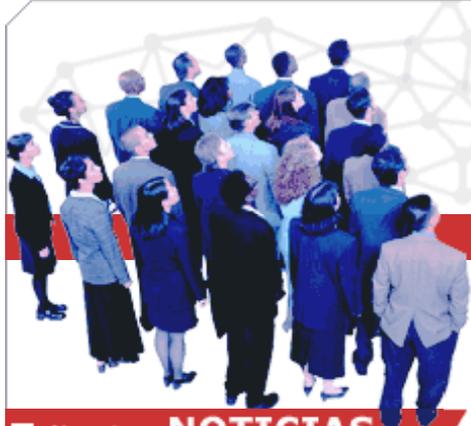
Varios años lleva la Sección Sindical de CCOO reivindicando la necesidad de negociar colectivamente la política salarial. Las respuestas por parte de la Dirección de Sogeti han sido o negativas o "dar largas"; demostrando poco interés en tratar un tema tan urgente como éste.

En esa línea de trabajo, la **Sección Sindical de CCOO** en **Sogeti** ha entregado a la Dirección de Sogeti y a la plantilla una plataforma reivindicativa en la que plantea no sólo el mantenimiento del poder adquisitivo del último año, sino también la posibilidad de recuperar, de manera paulatina, el poder adquisitivo perdido en los últimos años. La plataforma también se completa con la necesidad de ratificar acuerdos verbales y la búsqueda de mejoras en los acuerdos ya alcanzados en referencia de los beneficios sociales.

Podeis consultar la plataforma reivindicativa [aquí](#)

[Volver a la portada](#)

contactar



Nuestras NOTICIAS

La externalización de parte de su actividad por parte de una empresa no es causa suficiente de despido

Una sentencia del Tribunal Supremo da la razón a unas trabajadoras de IBM. El Tribunal Supremo exige la plena acreditación de las dificultades en la gestión que afecten a la viabilidad de la empresa

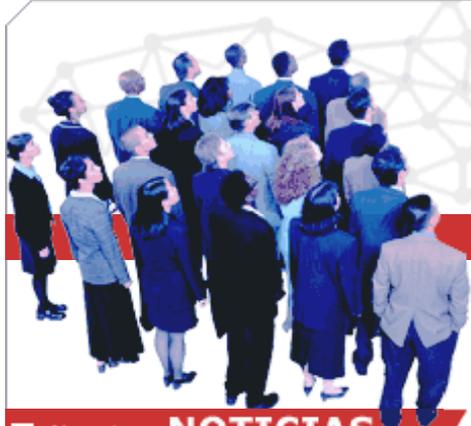
Una sentencia del Tribunal Supremo del pasado 11 de octubre de 2006 viene a poner límites al despido objetivo. Así, dicha sentencia establece que la decisión de la empresa de externalizar mediante una contrata parte de su actividad no es por sí sola causa de despido objetivo. Sentencia el Tribunal que es precisa la prueba de las dificultades, problemas de gestión o pérdidas reales y actuales y no meras previsiones o iniciativas de gestión. Así, concluye, la decisión «no se puede basar en la mera conveniencia o decisión de la empresa a nivel multinacional de externalizar».

Las trabajadoras que prestaban servicios en el área de bases de datos de IBM fueron objeto de despido objetivo invocando, el artículo 52 C del estatuto de los Trabajadores, es decir, causas organizativas y productivas. Para ello la carta de despido hacía referencia a que se externalizaba esa actividad en una decisión a nivel europeo, y era una estrategia para la viabilidad y fortaleza de la empresa en el sector tecnológico donde operaba. El Juzgado de lo Social declaró el despido improcedente, pero la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 31 de mayo de 2004 lo consideró justificado al interpretar que el despido objetivo no exige más que un control de la razonabilidad de la decisión empresarial y en ese caso la postura de la empresa la encontraba razonable. El Tribunal Supremo rechaza esta interpretación y declara los despidos improcedentes. El Tribunal Supremo precisa el alcance del art. 52, cuando se aplica a externalizar mediante contrata actividades empresariales, para lo que recuerda los criterios establecidos en sus anteriores sentencias de 3 y 4-10-2000 (Recs. 621/00 y 4098/99), dictadas en Sala General, 30-09-1998 Rec. 4489/97 y 21-03-1997. Dice así:

- 1) En el despido objetivo, las dificultades que tienen que concurrir en las causas técnicas, organizativas o de producción implican que «En el momento del despido tales problemas de gestión o pérdidas de eficiencia han de ser perceptibles u objetivables y no meramente hipotéticos, (...) dificultades ya actualizadas y acreditadas, y no la que responda otros proyectos, iniciativas o anticipaciones del empresario».
- 2) La decisión de externalizar, por sí misma, no es causa de despido objetivo, sino que tendrán que concurrir y acreditarse «que la descentralización constituya una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr el incremento del beneficio empresarial».
- 3) En el caso concreto: no se ha invocado en las cartas ni probado «la existencia de una situación económica negativa, crítica o que exija objetivamente dicha extinción».
- 4) Y la externalización del servicio a nivel europeo no exime a la empresa de las debidas acreditaciones, pues conceder privilegios a las multinacionales que tienen implantación en muchos países en orden a la ausencia de justificación de las medidas que adopten sería discriminatorio y produciría indefensión a los trabajadores. El TS exige, por tanto, la plena acreditación de dificultades en la gestión que afecten a la viabilidad de la empresa. Con esta sentencia, el Tribunal Supremo viene a corregir determinados excesos que en la doctrina judicial se han venido produciendo y que flexibilizaba el despido objetivo al considerarlo justificado ante la decisión de externalizar.

[Volver a la portada](#)

[contactar](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras NOTICIAS

Incertidumbre en la fusión AZERTIA-INDRA-SOLUZIONA

El pasado 22 de diciembre se celebró una concentración de delegados de Soluziona ante la sede de Indra en Alcobendas, coincidiendo con la Junta Extraordinaria de Accionistas que iba a aprobar la compra de Soluziona y Azertia por Indra

Los delegados protestaban por la falta de información recibida desde Soluziona e Indra desde que se hizo pública la compra en Julio del año pasado, así como por la cancelación de todas las negociaciones que estaban en marcha en cada empresa.

Esta falta de información ha provocado una situación de grave incertidumbre entre la plantilla de Soluziona y Azertia. Desde que se conoció la noticia de la compra, a mediados del pasado año, se constituyó una **coordinadora** que integra a las **Secciones Sindicales de COMFIA-CC.OO.** en las tres empresas (**Indra, Soluziona y Azertia**). En todos estos meses, la coordinadora ha pedido a la dirección de Indra, así como a las de Soluziona y Azertia, la firma de un protocolo de integración que garantizara el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales que se disfrutaban hasta el momento en las tres empresas.

La falta de respuesta de la dirección de las empresas a las peticiones de la coordinadora es la que motivó la convocatoria de la **concentración de delegados** ante la **Junta de Accionistas de Indra**. Tras la concentración, la dirección de Indra convocó a representantes de las tres Secciones Sindicales para informarles sobre el proceso de integración. En estas reuniones, las secciones sindicales volvieron a trasladar a la dirección la necesidad de firmar un acuerdo de integración que garantice los derechos de los trabajadores de las tres empresas. Además, expresaron su preocupación ante los inminentes traslados de trabajadores a otros centros de trabajo del grupo Indra, y ante la posibilidad de discriminación de las plantillas de Soluziona y Azertia en la organización del nuevo grupo empresarial.



En estas reuniones, aunque la dirección de Indra descartó la posibilidad de despidos

masivos en la plantilla, y manifestó su intención de mantener las condiciones laborales disfrutadas en cada empresa, siguió negándose a la firma de un protocolo que garantizara estos dos puntos. Esta actitud, que ya pareció suficientemente sospechosa a las Secciones Sindicales, queda aún más en entredicho cuando se comienzan a conocer movimientos en las tres empresas que suponen el despido de departamentos enteros. Por ejemplo, los trabajadores de la Dirección Económico Financiera de Azertia, más de 30 personas en Barcelona y Bilbao, han recibido una notificación para su traslado inmediato a Madrid. De no aceptar ese traslado, la única alternativa ofrecida ha sido la rescisión de su contrato.

Las condiciones laborales de los trabajadores de Azertia y Soluziona no están menos en entredicho. El convenio colectivo de Azertia expira durante este año, y en Soluziona no existe ningún acuerdo de este tipo, por lo que las condiciones laborales se disfrutaban a título individual. La dirección de Indra informó abiertamente a los representantes de su intención de reservarse el derecho a negociar individualmente con los trabajadores de Soluziona el cambio de condiciones laborales. Dada la capacidad de presión de la empresa en este tipo de 'negociaciones individuales', a la Sección Sindical de CC.OO. en Soluziona no le cabe duda de la intención por parte de Indra de acabar en el medio plazo con las condiciones laborales vigentes en Soluziona.

A todo esto se añade la suspensión de las negociaciones entre las Secciones Sindicales y la dirección de Soluziona y Azertia desde que se hizo pública la compra. En Soluziona se estaba comenzando a negociar un acuerdo de subida mínima salarial, que no solo se ha visto suspendido sino que la dirección ha dado marcha atrás en su compromiso de negociación, ante las directrices recibidas de Indra.

La falta de voluntad negociadora de la dirección de Indra, la falta de información suministrada a las plantillas y a sus representantes en los últimos meses, la negativa a comprometerse por escrito a mantener el empleo y las condiciones laborales, y la clara intención por parte de Indra de imponer a los trabajadores la forma en que se realizará la integración han provocado una **situación de incertidumbre e insatisfacción** en las plantillas afectadas que parece abocada a terminar en un **conflicto colectivo**. Los representantes de COMFIA-CC.OO. en las tres empresas han dejado claro que no van a permitir que se conculquen de forma tan clara los derechos de los trabajadores. Todo hace prever una primavera caliente en el grupo Indra.

[Volver a la portada](#)

contactar