



conectamos



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

CCOO.ES
COMFIA.NET
AFILIA'T

Número 9 - febrer 2007

www.comfia.cat

Editorial

Cap a on evoluciona el sector de les TIC: offshoring i nearshoring

En el sector de les Tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC), la globalització econòmica està impulsant un model on l'Índia, que ja absorbeix el 70% de l'externalització de serveis de Tecnologia Informàtica del món, es converteix en el proveïdor de serveis tecnològics més important del planeta...
[Article complet](#)

Per a discapacitats:

[Ajudes individuals per persones amb discapacitat](#)

el RACÓ de la LLEI

[Reforma Laboral: només haurà ajudes per a la contractació indefinida de caràcter inicial](#)

El pla extraordinari de bonificacions a la conversió d'ocupació temporal en fix que contemplava la reforma laboral va finalitzar el 31 de desembre de 2006...

D'INTERÈS als MITJANS

[Ningú en l'empresa després de les sis](#)

El I Congrés d'Horaris Racionals aconsella treballar menys hores per rendir més...

[Indra s'avança als canvis per llei i posa en marxa un Pla d'Igualtat](#)

Indra ha posat en marxa el seu 'Pla d'Igualtat', un paquet de mesures d'implantació progressiva...

[La baixa maternal permet ajornar les vacances a l'any següent](#)

El Constitucional diferencia entre una baixa per malaltia i una per maternitat...

AFILIA'T

[Ofertes per a afiliats](#)

Podreu trobar diferents ofertes aconseguides per la Secretaria de Serveis de CCOO

les nostres NOTÍCIES

EDS Espanya i els treballadors han arribat a un acord que evita futurs acomiadaments involuntaris

El dijous 14 de Desembre va es celebrar un referèndum, amb vot en urna a cadascun dels centres de treball, que va aprovar majoritàriament el preacord...
[veure més](#)

SOGETI: una altra política salarial es possible

La Secció Sindical de CCOO en Sogeti porta més de dos anys de treball sindical...
[veure més](#)

L'externalització de part de la seva activitat per part d'una empresa no és causa suficient d'acomiadament

Una sentència del Tribunal Suprem dona la raó a unes treballadores d'IBM. El Tribunal Suprem exigeix la plena acreditació de les dificultats en la gestió que afectin a la viabilitat de l'empresa..
[veure més](#)

Incertesa en la fusió AZERTIA-INDRA-SOLUZIONA

El passat 22 de desembre es va celebrar una concentració de delegats de Soluziona davant la seu d'Indra a Alcobendas, coincidint amb la Junta Extraordinària d'Accionistes que anava a aprovar la compra de Soluziona i Azertia per Indra...
[veure més](#)

[contactar](#)



[Tornar a portada](#)

el RACÓ de la LLEI

Reforma Laboral: només haurà ajudes per a la contractació indefinida de caràcter inicial

El pla extraordinari de bonificacions a la conversió d'ocupació temporal en fix que contemplava la reforma laboral va finalitzar el 31 de desembre de 2006, de manera que a partir d'ara, només haurà ajudes per a la contractació indefinida de caràcter inicial

Aquest pla '**contra la temporalitat**' va entrar en vigor a mitjans de 2006 i va expirar el 31 de desembre, amb **resultats «molt satisfactoris»**, segons fonts del Ministeri de Treball.

El pla consistia que els contractes temporals subscrits amb anterioritat a l'1 de juny de 2006 que es transformessin en indefinits rebrien una bonificació de 800 euros a l'any durant tres exercicis, sempre que la conversió s'efectués abans de l'1 de gener de 2007.

Des de l'1 de juliol, quan va entrar en vigor la reforma, fins a mitjans de desembre, es van registrar a l'Inem més de 550.000 conversions de temporals a indefinits, el doble que en aquest període del 2005. A més d'això cal afegir un altre mig milió de contractes fixos subscrits en el mateix termini, de manera que **en els sis primers mesos d'aplicació de la reforma laboral s'hauran efectuat més d'un milió de contractes indefinits.**

Finalitzat el pla extraordinari de bonificacions a la conversió, la reforma laboral passarà ara la seva prova de foc. CCOO i UGT, signants de la reforma, ho han dit diverses vegades: les dades són bones però caldrà veure com es comporta la contractació quan no hagi ajudes a la transformació d'ocupació temporal en fixa.

Per als sindicats, **la negociació col·lectiva cobra ara un paper fonamental**, doncs a través d'ella podran vigilar el compliment del pactat a la reforma i seguir posant veda a l'encadenament de contractes temporals.

Malgrat el bon funcionament de la reforma, **la taxa de temporalitat espanyola continua sent la més alta de la UE**. En el tercer trimestre de l'any va repuntar a Espanya fins al 34,6%. Treball calcula que la reforma laboral aconseguirà reduir la temporalitat entre 1,5 i 3 punts a finals de 2006, el que situaria la taxa a l'entorn del 33% o 31%. Les previsions per a 2007 que maneja el Ministeri situen la taxa de temporalitat per sota del 30%.

[Tornar a portada](#)

[contactar](#)



[Tornar a portada](#)

D'INTERÈS als MITJANS

Ningú en l'empresa després de les sis

El I Congrés d'Horaris Racionals aconsella treballar menys hores per rendir més

Les treballadores de la sucursal espanyola de la firma Louis Vuitton van decidir un dia plantar de cara als caps i imposar el seu horari laboral: s'entra a les 7 i es surt a les tres; una hora per menjar i res de reunions a les tardes. Passat l'ensurt, el cap de personal va accedir. Avui, dos anys després d'aquella plantada, aquestes 500 dones han aconseguit augmentar la productivitat de l'empresa més d'un 20%, reduir un terç l'absentisme laboral i mantenir un nivell de satisfacció poc freqüent en la difícil conciliació entre vida laboral i familiar. El cap de personal, ascendit, dirigeix ara les sucursals d'Amèrica del Sud.

La plantilla d'aquesta empresa de maletes i bosses han aconseguit ja l'objectiu que el I Congrés per Racionalitzar els Horaris espanyols, clausurat ahir a Madrid, té com a meta per a l'any 2010. En aquest congrés han intervingut prop d'un centenar d'especialistes -alguns ho han fet personalment i altres mitjançant cartes- i tots sense excepció, des de ministres a frares, passant per acadèmics, banquers, futbolistes, cuiners, executius, militars i arquitectes, han coincidit que gestionem pèssimament el nostre temps i que resulta gairebé una utopia avançar aquestes dues hores que Espanya porta de retard respecte als usos horaris de països de la Unió Europea. L'astronauta Pedro Duque, testimoni privilegiat de la curvatura del temps, va reflectir el problema amb ironia: "Si truques des d'Alemanya a qualsevol empresa espanyola a primera hora et diuen que encara no han arribat; a les 11, que estan amb el cafè; a les 14.00, que acaben de sortir a dinar, i a les cinc, quan comencen a tornar als despatxos, nosaltres ja ens n'hem anat perquè va acabar la nostra jornada laboral".

En aquesta línia, el portaveu de l'associació de televisions privades UTECO, Jorge del Corral, va radiografiar l'Espanya castissa: arribar tard a l'oficina, cafetó, llargs tiberis, tapes i canyes a la sortida i sopar de treball com a colofó. És aquesta vida acceptable? O hem d'acabar a les cinc, com els lapons, per sopar carn de ren?, es va preguntar. En un to més seriós, Antonio Garrigues Walker, president de la Fundació Ortega y Gasset, va reflexionar: "Hi ha alguna cosa preocupant en aquesta resistència de la ciutadania a racionalitzar l'horari. Ens estem aïllant d'Europa Què ens ocorre?". Va deixar la pregunta en l'aire. Ignacio Buqueras, organitzador d'aquest congrés, respon: "Seguim arrossegant un horari de postguerra, típic de pluriempleats. Fins després de la República, a Espanya es dinava i sopava amb horari europeu".

El congrés, que ha declarat la guerra a la jornada partida i a l'activitat en els despatxos més enllà de les 18.00, ha premiat a l'agència Servimedia, a la missatgeria MRW i a la Fundació Onze per la seva flexibilitat horària. A Servimedia, a més, per aplicar el teletreball; a MRW, pels menjadors per a empleats amb sala adjunta per a breus migdiades, i a la Fundació Onze per apagar la llum al caure la tarda. "Si algun pilota vol usar després l'ordinador troba tantes pegues que acaba per abandonar", comenta el seu president, Alberto Durán.

En aquest congrés, els escalfacadires tenen una imatge dolenta -el percentatge més repetit situa a Espanya a la cap en hores de treball i a la cua en productivitat, després de Portugal i Grècia-, i els addictes al treball tampoc estan ben vistos. Nuria Chinchilla, directiva de l'escola de negocis IESE, porta 25 anys estudiant el factor humà en les grans empreses. I està convençuda que treballant menys hores es rendeix més. "Els addictes trenquen equips i creen mal ambient. Els empresaris s'estan donant compte que, a mitjà termini, surten cars", assegura.

JOAQUINA PRADES
El País, 17-12-2006

[Tornar a portada](#)

[contactar](#)



[Tornar a portada](#)

D'INTERÈS als MITJANS

Indra s'avança als canvis per llei i posa en marxa un Pla d'Igualtat

Indra ha posat en marxa el seu 'Pla d'Igualtat', un paquet de mesures d'implantació progressiva orientades a desenvolupar 'una decidida cultura d'equilibri i igualtat' a la companyia, el que converteix a l'empresa 'en un referent en l'aplicació d'aquest tipus de polítiques'

La companyia que presideix Javier Monzón va destacar en un comunicat que d'aquesta forma s'anticipa als requeriments que la nova Llei d'Igualtat promoguda pel Govern imposarà a les empreses amb més de 250 empleats.

El 'Pla d'Igualtat' de Indra s'implantarà progressivament durant els pròxims anys amb el compromís de diferents àrees de l'organització, que es reuniran periòdicament per proposar, analitzar i difondre noves iniciatives.

Entre les mesures que es posaran en marxa inicialment cal destacar a l'àmbit de la selecció de personal, l'èmfasi en la definició i compliment dels requisits per afavorir l'accés a l'ocupació de forma no sexista.

Igualment, per contribuir a la promoció professional en termes d'igualtat es fomentaran polítiques de desenvolupament i formació interna en equilibri i igualtat, amb l'objectiu de 'eliminar de la cultura interna qualsevol índex de discriminació per raó de sexe'.

A més, per reforçar aquests valors a la companyia, Indra té previst incloure l'equilibri com un valor al seu codi de conducta, crear i impulsar diferents fòrums de debat, així com realitzar una ampla difusió del mateix. Finalment, a aquestes i altres mesures proactives, cal sumar diferents mesures 'reactives', orientades a corregir possibles desviacions actuals.

El 'Pla d'Igualtat' s'emmarca dins del programa Equilibra, posat en marxa per Indra el Maig de 2005 amb l'objectiu de contribuir al desenvolupament del projecte vital dels seus empleats implantant polítiques de conciliació, amb solucions per compatibilitzar els horaris i ampliar les formes d'organitzar el treball i amb iniciatives de teletreball.

Així mateix, s'han adoptat ja mesures de suport per a mares i pares, com la implantació del xec naixement, l'ampliació del període de reducció legal per cura de menors dels 6 als 8 anys, l'ampliació de la baixa per paternitat en un dia sobre els dos que observa la llei o la possibilitat d'acumular el permís de lactància en un dia al mes.

Indra també permet a les mares o pares recent incorporats de la baixa de maternitat o paternitat treballar el 50% de la jornada cobrant el 100% durant el primer mes des de la incorporació o acumular aquesta reducció en dues setmanes afegides a les legalment establertes.

Europa Press

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

D'INTERÈS als MITJANS

La baixa maternal permet ajornar les vacances a l'any següent

El Constitucional diferencia entre una baixa per malaltia i una per maternitat, 'íntimament relacionada amb la condició femenina de la treballadora'. Estableix que la baixa maternal no afecta a gaudir de les vacances, que podran ajornar-se fins a superar si cal el límit de l'any natural al que corresponen

Discriminació directa per raó de sexe. És el que el Tribunal Constitucional (TC) ha estimat en una sentència en la qual jutjava el cas d'una dona a qui la seva empresa va denegar el gaudir del seu mes de vacances perquè, després d'una baixa per incapacitat temporal encadenada a un permís de maternitat, havia superat l'any natural que tenia per a gaudir-les.

Els fets van transcórrer així: en 2002 una dona amb contracte laboral indefinit en un ajuntament havia de gaudir de les seves vacances durant el mes d'agost. Un dia abans que comencessin les seves vacances va causar baixa per malaltia comuna, que es va prolongar fins al 25 de setembre. Aquest mateix dia la dona va donar a llum, per la qual cosa es va acollir a la llicència per maternitat per un període de 16 setmanes, que van expirar el 14 de gener. La treballadora va informar que el seu desig era que el seu mes de vacances retribuïdes li fora acumulat a la baixa de maternitat. Això és, que comencessin el 15 de gener de 2003 i concloguessin el 15 de febrer. No obstant això, l'ajuntament va denegar la seva petició al considerar que el seu període de vacances estava fixat per al mes d'agost i li va recordar que les vacances són anuals i que el dret a gaudir-les caduca amb l'any. El TC assenyala que la negativa que la treballadora pogués agafar les seves vacances va ser una decisió discriminatòria per raó de sexe, 'en quant es va fundar en el moment i les circumstàncies del seu embaràs i posterior maternitat'.

Segons el TC aquesta discriminació inclou 'aquells tractaments peyoratius que es funden no només en la pura i simple constatació del sexe de la víctima, sinó en la concurrència de raons o circumstàncies que tinguin amb el sexe de la persona una connexió directa i inequívoca, com succeeix en l'embaràs, element o factor diferencial que, per raons òbvies, incideix de manera exclusiva sobre les dones'. Així el tribunal diferencia clarament entre baixa per malaltia comuna i baixa per maternitat. Un valor protegit per l'article 14 de la Constitució, que exclou tota distinció o tracte peyoratiu a la dona en la relació laboral.

Una sentència amb base en el Tribunal de la UE

La Sala primera del Tribunal Constitucional cita en la seva sentència una altra dictada en el mateix sentit pel Tribunal de la UE que diu que 'qualsevol treballadora ha de poder gaudir de les seves vacances anuals en un període diferent del seu permís de maternitat'. El Constitucional afegeix: 'i ha de ser d'aquesta manera fins i tot quan al servir-se de tal permís s'hagi superat la data límit per gaudir de les vacances'.

José Antonio Linares, soci de Cuatrecasas, recorda que la futura llei d'igualtat, que es tramita en aquests moments al Congrés, també inclourà el concepte de considerar discriminatori qualsevol qüestió relacionada amb la condició sexual de la dona. Linares explica que la nova doctrina, que deriva d'una directiva comunitària, pot arribar a suposar que les empreses facin front a noves despeses.

contactar



[Tornar a portada](#)

EDITORIAL

Cap a on evoluciona el sector de les TIC: offshoring i nearshoring

En el sector de les **Tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC)**, la globalització econòmica està impulsant un model on l'Índia, que ja absorbeix el 70% de l'externalització de serveis de Tecnologia Informàtica del món, es converteix en el proveïdor de serveis tecnològics més important del planeta. Recentment empreses com IBM, Microsoft, Cisco Systems i Intel han anunciat inversions a Índia per valor de 10.000 milions de dòlars.

Aquest fenomen es coneix com **offshoring** i es defineix com a **prestació de serveis des d'un país diferent a un altre on es genera la necessitat**. En mitjans especialitzats apunten que els mercats de l'Índia i Filipines són madurs i estan indicats per a les economies saxones, també auguren que Iberoamèrica pot ser l'arrencada de tots els processos de subcontractació i Off Shore per a l'economia espanyola.

Tenint en compte que els dos **objectius** clars que es persegueixen amb el **offshoring** són **reduir costos** i **augmentar l'eficiència** en els processos de negoci, podem dir que és un procés imparabile, en combinació, això sí, amb la subcontractació d'alguns serveis o part dels mateixos, que els clients no volen deixar de tenir pròxims geogràficament.

Generalment, quan es parla de offshoring no exactament té per què significar portar operacions a països llunyans. Espanya, per exemple, és un bon centre de offshoring i sobretot, dins d'Europa és una opció des del punt de vista econòmic, potser més cara que països com l'Índia o Llatinoamèrica, però amb avantatges clars en coneixement de tecnologies, preparació de persones, etc...

A Espanya estem a més assistint a un procés de descentralització cap a altres comunitats autònomes en les que existia menys concentració d'empreses del sector. Són diverses les empreses del sector de les TIC que estan creant nous centres de treball. Exemples com el de **Coritel** (Grup Accenture) a Màlaga, **Indra** a Badajoz, **Insa** a Càceres, **Sopra** a València, **Cap Gemini** a Astúries...són prova d'això. El que fins ara eren iniciatives puntuals s'està convertint en tendència i cada vegada són més les empreses que aposten per aquesta descentralització

Aquestes noves factories de negoci són molt atractives per a les empreses ja que existeix la possibilitat de subvencions per part de l'Administració, fins i tot a nivell europeu. Per poder disposar de suficient mà d'obra, molt qualificada, solen firmar-se acords de col•laboració amb Universitats.

Aquesta estratègia és coneguda com a **nearshoring**, que ofereix avantatges enfront dels desenvolupaments en altres països més llunyans (offshoring), en els que es persegueix únicament una reducció de costos però que la qualitat del producte final sol ser molt inferior, en gran part a causa dels evidents problemes culturals i de comunicació.

Des de l'**Agrupació TIC (Comfia-CCOO)** es considera molt positiu l'impuls de l'ocupació amb nous desenvolupaments empresarials en tots els territoris, però sent conscients que l'objectiu de les empreses en aquests casos no és un altre que abaratir costos.

Els efectes d'aquests nous escenaris poden redundar en el deteriorament de les condicions laborals de molts treballadors. En aquest sentit el treball de les

Representacions Legals dels Treballadors i Seccions Sindicals amb presència de CCOO és continu, intervenint activament en aquests processos, informant i organitzant als treballadors perquè mitjançant la negociació col•lectiva en el si de les empreses es garanteixi l'estabilitat en l'ocupació i s'aconsegueixin condicions laborals de qualitat.

[Tornar a portada](#)

[contactar](#)



RECOMANEM

Ajudes individuals per persones amb discapacitat

Les ajudes individuals anuals per a discapacitats, destinades per satisfer determinades necessitats derivades de la seva discapacitat, per millorar la seva qualitat de vida i afavorint la seva integració social, es convoquen per cadascuna de les Comunitats Autònomes durant el mes de Gener

A Madrid existeix la possibilitat de contactar amb l'assistent social del Centro Base de Salud, que s'encarrega d'informar sobre aquests temes.

Encara que desconeixem els requisits que s'exigeixen a la resta de comunitats, a títol d'exemple us resumim els de la Comunitat de Madrid. Per la resta us adjuntem els telèfons on podreu demanar major informació.

REQUISITS

- Complir els requisits contemplats a l'article 10.2 de la Llei 11/2003 de 27 de Març dels Serveis socials de la Comunitat de Madrid (ser espanyol o estranger en determinades condicions).
- Tenir reconegut i en vigor el Certificat de minusvalidesa (33%) expedit per la Comunitat de Madrid o haver sol·licitat el trasllat de l'expedient si és d'una altra Comunitat.
- Que la discapacitat reconeguda estigui relacionada amb l'ajuda sol·licitada.
- Ser menor de 65 anys a 31 de Desembre.
- Si és major d'edat, no superar la quantitat de 1.096 euros (any 2005) al mes com a ingressos íntegres personals.
- Si és menor d'edat o major d'edat casada (o situació assimilada) tenir uns ingressos íntegres familiars que no superin els 822,15 euros per membre de la família (any 2005).
- Beneficiaris majors d'edat en residències, no superar la quantitat de 1.370 euros al mes (any 2005). Per als menors d'edat o casats (o situació assimilada) no superar els 1.096,20 per membre de la família.
- Els beneficiaris hauran de reunir una sèrie de requisits establerts a l'article 13 de la Llei 38/2003 de 17 de Novembre.

DOCUMENTACIÓ (en general es demana la següent)

- Sol·licitud complimentada.
- Fotocòpia compulsada del DNI.
- Document acreditatiu de residència a la Comunitat de Madrid.
- Justificant d'ingressos familiars.
- Pressupost de l'any 2006 del cost de l'acció per a la que es sol·licita l'ajuda.
- Certificat d'entitat bancària amb les dades complertes del beneficiari o representant si escau.

Aquestes ajudes solen estar destinades per a l'adquisició d'audiòfons, lentilles, ulleres, pròtesis en general, adaptació de cotxes, transport, taxi (per als treballadors d'alta i amb un determinat grau de mobilitat), etc.

TELÈFONS DE COMUNITATS AUTÒNOMES

Andalusia : 902.505.505
Aragó : 976.714.111
Astúries : 985.279.100
Canàries : 902.111.012
Cantàbria : 942.207.300

Castella Lleó : 902.916.012
Castella La Manxa : 902.267.090
Catalunya : 902.400.012
Ceuta : 956.528.200
Extremadura : 901.601.601
Galícia : 902.120.012
La Rioja : 900.700.333
Madrid : 012
Melilla : 952.680.319
Murcia : 968.362.000
Navarra : 900.702.900
Euskadi : 956.528.200
País Valencià : 963.866.000

Podeu trobar més informació [aquí](#)

[Tornar a portada](#)

[contactar](#)

[Tornar a portada](#)

les nostres NOTÍCIES

EDS Espanya i els treballadors han arribat a un acord que evita futurs acomiadaments involuntaris

El dijous 14 de Desembre va es celebrar un referéndum, amb vot en urna a cadascun dels centres de treball, que va aprovar majoritàriament el preacord

La **Secció Sindical de CC.OO. en EDS** està satisfeta amb els objectius assolits, però no amaguem que no tot s'aconsegueix: s'impedeixen els acomiadaments involuntaris, però no el volum de llocs de treball de l'altra empresa del grup. En aquest últim sentit el que està garantit és la nostra vigilància i acció per altres vies.

La Secció Sindical de CC.OO. va ser molt clara i ferma des del principi: **ni un acomiadament involuntari de treballadors**. En aquest sentit, hem dedicat molt temps, moltes energies, hem realitzat totes les iniciatives que se'ns han ocorregut per aturar els acomiadaments, que no haurien estat possibles sense el suport dels treballadors. A l'esmentat acord destaca que tots els acomiadaments seran voluntaris, excepte els que es refereixen a alts càrrecs de l'empresa.

També es crearà una comissió paritària Representació Legal dels Treballadors - Empresa, que serà l'encarregada de supervisar que tots els acomiadaments compleixin els requisits de l'acord.

[Tornar a portada](#)

[contactar](#)

SOGETI: una altra política salarial es possible

La Secció Sindical de CCOO en Sogeti porta més de dos anys de treball sindical

En tot aquest temps (fins i tot abans de la constitució de la Secció Sindical) la representació de CCOO en Sogeti ha treballat en molts temes que són d'interès per a la plantilla de Sogeti. En concret ha centrat molts esforços en l'harmonització de beneficis socials entre la plantilla de Sogeti i l'extinta Transiciel, comprada aquesta última pel grup Cap Gemini (al qual pertany Sogeti). Fruit d'aquest treball s'ha aconseguit no només millores per al col·lectiu provinent de Transiciel (subvenció de vals de menjar, subvenció d'assegurança mèdica, gaudir de 24 en lloc de 22 dies de vacances..) sinó també consolidar i millorar la quantia de subvenció de vals de menjar per al col·lectiu provinent de Sogeti.

Tot aquests esforços no han evitat una labor contínua en altres temes també importants: prevenció de riscos, formació, contractació, assessorament, comunicació amb la plantilla, mobilitat, dietes, ... i especialment: la **Política Salarial**.

Situació actual

Sogeti segueix sent una empresa on la política salarial és qualificada amb l'eufemisme de política salarial individual. És a dir, una política salarial de pal i pastanaga on es perpetuen les congelacions salarials o les pèrdues de poder adquisitiu any rere any.

Mentre que en empreses tan importants com Atos-Origin, T-System, EDS, Getronics (i altres), que també pertanyen al sector de les Tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), tenen acords sobre política salarial, en Sogeti es pretén anar a contracorrent.

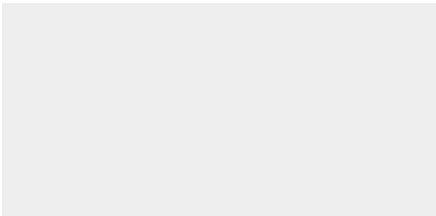
Conseqüència directa d'això és la gran rotació a la plantilla l'any 2006, nodrint a la competència dels bons professionals que Sogeti té i que no aguanten, any rere any, la pèrdua de poder adquisitiu.

Què reivindica la Secció Sindical de CCOO en Sogeti?

Anys porta la Secció Sindical de CCOO reivindicant la necessitat de negociar col·lectivament la política salarial. Les respostes per part de la Direcció de Sogeti han estat o negatives o ambigüitats; demostrant poc interès a tractar un tema tan urgent com aquest.

En aquesta línia de treball, la **Secció Sindical de CCOO en Sogeti** ha lliurat a la Direcció de Sogeti i a la plantilla una plataforma reivindicativa en la que planteja no només el manteniment del poder adquisitiu de l'últim any, sinó també la possibilitat de recuperar, de manera gradual, el poder adquisitiu perdut els últims anys. La plataforma també es completa amb la necessitat de ratificar acords verbals i la recerca de millores en els acords ja assolits en referència dels beneficis socials.

Podéu consultar la nostra plataforma [aquí](#)



contactar

L'externalització de part de la seva activitat per part d'una empresa no és causa suficient d'acomiadament

Una sentència del Tribunal Suprem dóna la raó a unes treballadores d'IBM. El Tribunal Suprem exigeix la plena acreditació de les dificultats en la gestió que afectin a la viabilitat de l'empresa

Una sentència del Tribunal Suprem del passat 11 d'octubre de 2006 ve a posar límits a l'acomiadament objectiu. Així, l'esmentada sentència estableix que la decisió de l'empresa d'externalitzar mitjançant una contracta part de la seva activitat no és per si de cas sola causa d'acomiadament objectiu. Sentència el Tribunal que és precisa la prova de les dificultats, problemes de gestió o pèrdues reals i actuals i no meres previsions o iniciatives de gestió. Així, conclou, la decisió «no es pot basar en la mera conveniència o decisió de l'empresa a nivell multinacional d'externalitzar».

Les treballadores que prestaven serveis a l'àrea de bases de dades d'IBM van ser objecte d'acomiadament objectiu invocant, l'article 52 C de l'estatut dels Treballadors, és a dir, causes organitzatives i productives. Per a això la carta d'acomiadament feia referència que s'externalitzava aquesta activitat en una decisió a nivell europeu, i era una estratègia per a la viabilitat i fortalesa de l'empresa en el sector tecnològic on operava. El Jutjat social va declarar l'acomiadament improcedent, però la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid de 31 de maig de 2004 ho va considerar justificat interpretant que l'acomiadament objectiu no exigeix més que un control de la raonabilitat de la decisió empresarial i en aquest cas la postura de l'empresa la trobava raonable. El Tribunal Suprem rebutja aquesta interpretació i declara els acomiadaments improcedents. El Tribunal Suprem precisa l'abast de l'art. 52, quan s'aplica a externalitzar mitjançant contracta activitats empresarials, per al que recorda els criteris establerts en les seves anteriors sentències de 3 i 4-10-2000 (Recs. 621/00 i 4098/99), dictades en Sala General, 30-09-1998 Rec. 4489/97 i 21-03-1997. Diu així:

- 1) En l'acomiadament objectiu, les dificultats que han de concórrer en les causes tècniques, organitzatives o de producció impliquen que «En el moment de l'acomiadament tals problemes de gestió o pèrdues d'eficiència han de ser perceptibles o objectivables i no merament hipotètics, (...) dificultats ja actualitzades i acreditades, i no la que respongui altres projectes, iniciatives o anticipacions de l'empresari».
- 2) La decisió d'externalitzar, per si mateixa, no és causa d'acomiadament objectiu, sinó que hauran de concórrer i acreditar-se «que la descentralització constitueixi una mesura racional en termes d'eficàcia de l'organització productiva i no un simple mitjà per aconseguir l'increment del benefici empresarial».
- 3) En el cas concret: no s'ha invocat en les cartes ni provat «l'existència d'una situació econòmica negativa, crítica o que exigeixi objectivament l'esmentada extinció».
- 4) I l'externalització del servei a nivell europeu no eximeix a l'empresa de les degudes acreditacions, doncs concedir privilegis a les multinacionals que tenen implantació en molts països a fi de l'absència de justificació de les mesures que adoptin seria discriminatori i produiria indefensió als treballadors. El TS exigeix, per tant, la plena acreditació de dificultats en la gestió que afectin a la viabilitat de l'empresa. Amb aquesta sentència, el Tribunal Suprem ve a corregir determinats excessos que en la doctrina judicial s'han vingut produint i que flexibilitzava l'acomiadament objectiu al considerar-lo justificat davant la decisió d'externalitzar.

[Tornar a portada](#)

contactar

les nostres NOTÍCIES

Incertesa en la fusió AZERTIA-INDRA-SOLUZIONA

El passat 22 de desembre es va celebrar una concentració de delegats de Soluziona davant la seu d'Indra a Alcobendas, coincidint amb la Junta Extraordinària d'Accionistes que anava a aprovar la compra de Soluziona i Azertia per Indra

Els delegats protestaven per la falta d'informació rebuda des de Soluziona i Indra des que es va fer pública la compra el Juliol de l'any passat, així com la cancel·lació de totes les negociacions que estaven en marxa en cada empresa...

Aquesta falta d'informació ha provocat una situació de greu incertesa a la plantilla de Soluziona i Azertia. Des que es va conèixer la notícia de la compra, a mitjans de l'any passat, es va constituir una **coordinadora** que integra a les **Seccions Sindicals de COMFIA-CC.OO.** en les tres empreses (**Indra, Soluziona i Azertia**). En tots aquests mesos, la coordinadora ha demanat a la direcció d'Indra, així com les de Soluziona i Azertia, la signatura d'un protocol d'integració que garantis el manteniment de l'ocupació i de les condicions laborals que es gaudien fins ara en les tres empreses.

La falta de resposta de la direcció de les empreses a les peticions de la coordinadora és la que va motivar la convocatòria de la **concentració de delegats** davant la **Junta d'Accionistes d'Indra**. Després de la concentració, la direcció d'Indra va convocar a representants de les tres seccions sindicals per informar-los sobre el procés d'integració. En aquestes reunions, les seccions sindicals van tornar a traslladar a la direcció la necessitat de signar un acord d'integració que garanteixi els drets dels treballadors de les tres empreses. A més, van expressar la seva preocupació davant els imminents trasllats de treballadors a altres centres de treball del grup Indra, i davant la possibilitat de discriminació de les plantilles de Soluziona i Azertia en l'organització del nou grup empresarial.



En aquestes reunions, encara que la direcció d'Indra va descartar la possibilitat d'acomiadaments massius a la plantilla, i va manifestar la seva intenció de mantenir les condicions laborals gaudides en cada empresa, va seguir negant-se a la signatura

d'un protocol que garantis aquests dos punts. Aquesta actitud, que ja va semblar prou sospitosa a les Seccions Sindicals, queda encara més en entredit quan es comencen a conèixer moviments en les tres empreses que suposen l'acomiadament de departaments sencers. Per exemple, els treballadors de la Direcció Econòmica Financera de Azertia, més de 30 persones a Barcelona i Bilbao, han rebut una notificació per al seu trasllat immediat a Madrid. De no acceptar aquest trasllat, l'única alternativa oferta ha estat la rescissió del seu contracte.

Les condicions laborals dels treballadors de Azertia i Soluziona no estan menys en entredit. El conveni col•lectiu d'Azertia expira durant aquest any, i en Soluziona no hi ha cap acord d'aquest tipus, i per tant gaudint les condicions laborals a títol individual. La direcció d'Indra va informar obertament als representants de la seva intenció de reservar-se el dret a negociar individualment amb els treballadors de Soluziona el canvi de condicions laborals. Donada la capacitat de pressió de l'empresa en aquest tipus de 'negociacions individuals', la Secció Sindical de CC.OO. en Soluziona no té cap mena de dubte sobre la intenció per part d'Indra d'acabar en el mitjà termini amb les condicions laborals vigents en Soluziona.

A tot això s'afegeix la suspensió de les negociacions entre les Seccions Sindicals i la direcció de Soluziona i Azertia des que es va fer pública la compra. En Soluziona s'estava començant a negociar un acord de pujada mínima salarial, que no sol s'ha vist suspès sinó que la direcció ha donat marxa endarrere en el seu compromís de negociació, davant les directrius rebudes d'Indra.

La falta de voluntat negociadora de la direcció d'Indra, la falta d'informació subministrada a les plantilles i als seus representants en els últims mesos, la negativa a comprometre's per escrit a mantenir l'ocupació i les condicions laborals, i la clara intenció per part d'Indra d'imposar als treballadors la manera com es realitzarà la integració han provocat una **situació d'incertesa i insatisfacció** en les plantilles afectades que sembla abocada a acabar en un **conflicte col•lectiu**. Els representants de COMFIA-CC.OO. en les tres empreses han deixat clar que no van a permetre que es conculquin de manera tan clara els drets dels treballadors. Tot fa preveure una primavera calenta en el grup Indra.

[Tornar a portada](#)

[contactar](#)