



# conectamos



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

CCOO.ES  
COMFIA.NET  
AFILIATE

Abril 2009

## Editorial

Publicado en el BOE el XVI Convenio de las TIC

El XVI Convenio Colectivo de las TIC ha sido publicado en el BOE el 04-04-2009, por lo que desde ese momento ha entrado en vigor... [Artículo completo](#)

### Recomendamos

[La importancia de la afiliación: SER MÁS ES SER MEJOR](#)

[Movilizaciones en defensa del empleo y la protección social](#)

### Para discapacitados

[Nueva Tarjeta Azul en la Comunidad de Madrid](#)

## Nuestras NOTICIAS

### INDRA: Firma de un protocolo de prevención de Acoso Sexual y sentencia en contra por cesión ilegal

Son muchos los sucesos que han acontecido en INDRA... [ver más](#)

### Cambio de sede en CAPGEMINI -Barcelona

Durante el mes de febrero de 2009 Capgemini ha realizado el cambio de sede en Barcelona, trasladando a los trabajadores al nuevo centro en Diagonal 199... [ver más](#)

### Firmado un plan de Igualdad en INFORMATICA de EUSKADI

[ver más](#)

### OESÍA NETWORKS, ¿Poesía Sinfónica?

La consultora, que recientemente cambió de nombre... [ver más](#)

### ¿Qué está pasando en ATOS ORIGIN?

[ver más](#)

## el RINCON de la LEY

[Regulación de la Jornada Laboral en el XVI Convenio de Empresas Consultoras y Planificación \(TIC\)](#)

## de INTERÉS en los MEDIOS

[La Asociación Española de Empresas de Consultoría incorpora a tres nuevas empresas](#)

Con Ernst & Young, Insa y Neoris, la AEC agrupa ya a veinticinco de las más destacadas empresas...

[El despido gratis no crea empleo](#)

La autora defiende que el abaratamiento del despido no crea más empleo, como se propugna desde la CEOE y otros estamentos, sino que incentiva los despidos...

[La UE pone en marcha una campaña contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres](#)

## AFILIATE

[Ofertas para afiliados](#)

Podréis encontrar diferentes ofertas proporcionadas por Comfia-CC.OO.



[Volver a la portada](#)

## el RINCON de la LEY

### Regulación de la Jornada Laboral en el XVI Convenio de Empresas Consultoras y Planificación (TIC)

Antes de la firma del XVI Convenio de Empresas Consultoras y Planificación, la jornada laboral de los trabajadores del sector, se regía expresamente por la establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Uno de los grandes avances de este Convenio es sin duda la regulación de la jornada laboral en la que por primera vez se contempla además, la jornada intensiva durante el mes de Agosto.

Esta jornada intensiva no podrá rebasar las 36 horas semanales durante dicho periodo. Todo ello sin perjuicio, de las jornadas actualmente pactadas más favorables para los trabajadores

El artículo 20 del XVI Convenio de Empresas Consultoras y Planificación establece para el año 2009 una jornada ordinaria máxima de 1.800 horas anuales, cuya distribución semanal no podrá superar las 9 horas diarias de trabajo efectivo.

A partir de las catorce horas, salvo en período de jornada intensiva, los sábados tendrán la consideración de laboralmente inhábiles. Se exceptúa el personal que ejerce funciones de vigilancia en los locales de las empresas.

Podeis consultar el XVI Convenio Colectivo [aquí](#)

[Volver a la portada](#)



**7 de INTERÉS en los MEDIOS**

## La Asociación Española de Empresas de Consultoría incorpora a tres nuevas empresas

**Con Ernst & Young, Insa y Neoris, la AEC agrupa ya a veinticinco de las más destacadas empresas españolas del sector de Consultoría y TIC**

ERNST & YOUNG, INSA y NEORIS, tres importantes empresas del sector de Consultoría de empresas y Tecnologías de la Información y la Comunicación se han incorporado como miembros de pleno derecho a la AEC (Asociación Española de Empresas de Consultoría).

**ERNST & YOUNG** se incorpora a la AEC a través de su área de Advisory Services, que agrupa, dentro de la organización, las líneas dedicadas a consultoría de negocio, estrategia, riesgos, gestión e IT. Con una plantilla de 450 personas, ERNST & YOUNG Advisory Services facturó, en el ejercicio 2007-2008, 46 millones de euros.

Asimismo, **INSA** (Ingeniería de Software Avanzado, S.A), ofrece servicios de Consultoría de Negocio y Tecnológica, Desarrollo y Mantenimiento de Aplicaciones, Software Factory e Integración de Sistemas. Cuenta con una plantilla de 2.300 personas en sus centros de Madrid, Barcelona, Valencia, Bilbao, Sevilla y los Centros de Innovación Tecnológica de Cáceres y Salamanca. Su facturación en 2007 fue de 101 millones de euros.

Por su parte, **NEORIS ESPAÑA**, S.L., pertenece al Grupo Neoris, de implantación internacional, y sus campos de actividad son el Desarrollo e Integración de Sistemas, la Consultoría de Negocio y el Outsourcing. Con una plantilla de 400 personas en sus centros de Madrid, Valladolid y Barcelona, su facturación en 2008 ha sido de 38 millones de euros.

Con la incorporación de estos tres nuevos miembros, la AEC agrupa ya a 25 de las más destacadas empresas españolas del sector de Consultoría y TIC: **ACCENTURE, ALTRAN, ATOS ORIGIN, CAPGEMINI, DELOITTE, ERNST & YOUNG, EVERIS, GRUPO DELAWARE, HAY GROUP, IBM, INFORMÁTICA EL CORTE INGLÉS, INDRA, IOR, INSA, MATCHMIND, NEORIS, PRICEWATERHOUSECOOPERS, SADI EL, SIGMA DOS, STERIA, TEA-CEGOS, TECNOCOM, T-SYSTEMS, UNISYS y VASS**. En su conjunto, las empresas de la AEC reúnen una plantilla total de más de 65.000 profesionales y representan aproximadamente un 60 % del total de la cifra de negocios del sector, que alcanzó en 2007 los 8.561 millones de euros.



## 7 de INTERÉS en los MEDIOS

### El despido gratis no crea empleo

**La autora defiende que el abaratamiento del despido no crea más empleo, como se propugna desde la CEOE y otros estamentos, sino que incentiva los despidos, y rebate que en España sea difícil despedir, como ponen de manifiesto las actuales cifras de desempleo.**

En las últimas semanas se ha mantenido profusamente que en España el despido es muy caro y que hay que reducir las indemnizaciones establecidas en la legislación vigente para agilizar el mercado laboral. Se alega en apoyo de esta teoría que el despido sin coste alguno o con una mínima cantidad compensatoria produciría la reducción del paro. Importantes popes de la economía y las finanzas se han adherido a este planteamiento insistiendo en que si se llegara a, lo que llaman 'abaratarse', el despido se produciría un gran avance en la economía y automáticamente descendería el desempleo. Se ha propuesto como medida eficaz la creación de un contrato indefinido que algunos han llamado 'contrato de crisis' con una indemnización en caso de despido improcedente de 20 días por año trabajado.

Si se estudian con detenimiento estas propuestas que propugnan 'abaratarse' el despido, no parece lógico que el sistema presentado pueda, en modo alguno, mejorar la situación. Es más la agravaría. La ley española establece varias modalidades de contratación, existen los contratos de carácter temporal que no conllevan indemnización y contratos a tiempo parcial que se indemnizan a prorrata temporis. Cuando la prestación laboral se extingue, el trabajador finaliza la relación jurídico laboral con el empresario sin coste para éste.

A propósito de lo expuesto cabe señalar que según los datos del Ministerio de Trabajo de cada cien contratos registrados en el mes de junio del año 2007 solamente 11 lo fueron por tiempo indefinido, los demás, 89, eran contratos temporales en los que no hay indemnización por despido, es decir la gran mayoría de los despidos no tienen coste alguno. También puede extinguirse la relación contractual por razones objetivas y por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción, la indemnización es de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

En cuanto a los contratos por tiempo indefinido, el Estatuto de los Trabajadores establece cuando se declare un despido improcedente, es decir el que no se basa en causa alguna, que el empresario viene obligado a abonar al trabajador una cantidad equivalente a 45 días por año trabajado con un máximo de cuarenta y dos mensualidades, tres años y medio, pero dada la situación económica actual muchas son las empresas que se han declarado en situación de insolvencia o en concurso de acreedores y por tanto no pueden pagar la indemnización que les correspondería, por cuanto carecen de activo, especialmente en estos momentos de apuros económicos. En este caso existe tanto en el ordenamiento laboral español, como en las Directivas de la Unión Europea, una garantía del pago de los salarios, la deuda del empresario se asume por el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) que abona en el supuesto de insolvencia probada, veinticinco días por año de servicio con el límite de una anualidad, sin que el salario diario base del cálculo pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional. El Fondo se financia con las aportaciones de todos los empresarios, tanto si son públicos como privados.

Es obvio decir que si la empresa funciona bien y es rentable no despedirá a sus empleados pero en otro caso, cuanto más fácil sea el despido más se despedirá y más paro se producirá. No sabemos por qué se propugna lo contrario. Parece que se invoca un silogismo al revés o aquello de empezar a construir una casa por el tejado. A despidos más fáciles, más parados y no al revés. Otra trampa dialéctica es la que

se señala al decir que en nuestro país es más difícil despedir al trabajador que en otros países de nuestro entorno y siendo así ¿cómo es posible que en España esté creciendo más el paro que en cualquier otro país si es más caro el despido y más difícil despedir? Por otra parte las indemnizaciones tampoco son tan bajas en la Unión Europea como se viene diciendo: 15 mensualidades en Francia y 12 en Alemania. En España, es cierto que hay que pagar como máximo 42 mensualidades debiendo tenerse en cuenta que el empresario pagará esta cuantía a los que hayan trabajado 27 años en la empresa y se abonará igual por 47 o más años trabajados. En otro caso, ejemplo por diez años en la empresa la indemnización es de 15 meses. **¿Es mucho pagar a un trabajador por diez años de trabajo?** Para crear empleo no es esta la mejor solución y todo el mundo lo sabe.

Guadalupe Muñoz Álvarez  
CINCO DIAS

[Volver a la portada](#)

Anteriores Conectamos

contactar

Publicaciones TIC



**7 de INTERÉS en los MEDIOS**

## La UE pone en marcha una campaña contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres

**La Comisión Europea ha puesto en marcha una campaña a escala comunitaria para ayudar a luchar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres. En toda la UE, las mujeres ganan por término medio un 17,4 % menos que los hombres.**

El simple concepto de «salario igual por trabajo igual» está en el núcleo de la campaña puesta en marcha en el contexto del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo, para aumentar la sensibilidad acerca de la diferencia de retribución, sus causas y cómo combatirla.

«La diferencia de retribución entre mujeres y hombres tiene muchas causas y exige soluciones múltiples. Abordarlo requiere una actuación a todos los niveles y un compromiso de todos los implicados, desde la patronal y los sindicatos hasta las autoridades nacionales y cada ciudadano. Nuestra campaña sensibilizará más a la gente sobre por qué las mujeres en Europa aún ganan menos que los hombres y sobre lo que podemos hacer al respecto», dijo el Comisario de Igualdad de Oportunidades, Vladimír pidla. «En el actual clima económico, la igualdad entre mujeres y hombres es más importante que nunca. Solo recogiendo el potencial de todos nuestros talentos podremos enfrentarnos a la crisis», añadió.

Un salario igual por un trabajo igual es uno de los principios fundacionales de la Unión Europea. Engarzado en el Tratado de Roma en 1957, ya fue objeto de una Directiva de 1975 que prohibía toda discriminación en todos los aspectos salariales entre mujeres y hombres por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. Gracias a la eficacia de la legislación europea y nacional sobre la igualdad de retribución, disminuyeron mucho los casos «simples y visibles» de discriminación directa: diferencias salariales de mujeres y hombres que realizan exactamente el mismo trabajo, con la misma experiencia y cualificaciones y el mismo rendimiento. Pero, ¿por qué entonces aún hay en la UE una diferencia de retribución del 17,4 % entre las mujeres y los hombres?

La diferencia salarial entre las mujeres y los hombres representa la diferencia entre el sueldo medio bruto por hora de unas y otros. Refleja la discriminación y desigualdad que existe en el mercado laboral, que, en la práctica, afecta principalmente a las mujeres. Por ejemplo, aún se considera a menudo que el trabajo de las mujeres es menos valioso que el de los hombres, y las mujeres trabajan con frecuencia en sectores donde los salarios son, en promedio, inferiores a aquellos en los que predominan los hombres; por ejemplo, en un supermercado las cajeras ganan generalmente menos que los mozos de almacén.

La diferencia de retribución también reduce los ingresos y las pensiones de las mujeres durante toda la vida, lo que al final provoca pobreza. Un 21 % de las mujeres de 65 años y más corren riesgo de pobreza, frente a solo un 16 % de los hombres.

La campaña quiere aumentar la sensibilización acerca de la diferencia de retribución y estudiar cómo puede combatirse. Para que llegue a ciudadanos, empresarios y trabajadores, la campaña promoverá buenas prácticas en la materia en toda Europa y distribuirá unas herramientas a la patronal y los sindicatos a escala europea y nacional. Entre otras actividades se cuentan un sitio de la campaña en internet, propaganda en la prensa europea y anuncios en vallas publicitarias.

La campaña sigue a una Comunicación política de la Comisión de 2007 sobre la diferencia de retribución, que analizaba sus causas y señalaba unas líneas de conducta a escala de la UE. Dicha Comunicación destacaba la necesidad de aumentar la sensibilización acerca de la diferencia de retribución y estudiaba cómo combatirla a todos niveles, implicando a todos los interesados y centrándose en todos los factores que la provocan.

### **Informe anual sobre la igualdad**

El informe de 2009 sobre la igualdad entre las mujeres y los hombres, que también presenta hoy la Comisión Europea, confirma que, a pesar de un cierto progreso en cuanto a la igualdad entre las mujeres y los hombres, subsisten diferencias significativas en varias áreas. Mientras que el nivel de empleo de las mujeres está aumentando constantemente en los últimos años (un 58,3 % de las mujeres frente a un 72,5 % de los hombres), las mujeres aún trabajan por horas con más frecuencia que los hombres (un 31,2 % frente a un 7,7 %) y predominan en los sectores con salarios más bajos (más del 40 % de las mujeres trabajan en la sanidad, la educación o la administración pública: el doble que los hombres). Sin embargo, las mujeres representan el 59 % del total de nuevos licenciados universitarios.

### **Mujeres y hombres en la toma de decisiones**

Entre tanto, un nuevo informe de expertos elaborado para la Comisión confirma que las mujeres también están muy infrarrepresentadas en la toma de decisiones económicas y en la política europea. Los bancos centrales de los veintisiete Estados miembros de la UE están dirigidos por hombres. La escasa representación femenina en los puestos más altos es todavía más patente en las grandes empresas, donde cerca del 90 % de los miembros del consejo de las principales compañías (las que constituyen los valores de primer orden en cada país) son hombres: una cifra que apenas ha mejorado en los últimos años.

La proporción de mujeres en los parlamentos nacionales (cámara única o baja) se ha incrementado en cerca de la mitad durante el último decenio, del 16 % en 1997 al 24 % en 2008. El Parlamento Europeo se sitúa justo por encima de dicha cifra (el 31 % de sus miembros son mujeres). En cuanto a los gobiernos nacionales, el número de ministros supera al de ministras en una media de tres a uno (un 25 % de mujeres frente a un 75 % de hombres).

Comisión Europea

[Volver a la portada](#)



## RECOMENDAMOS

### La importancia de la afiliación: SER MÁS ES SER MEJOR

**¿Porqué es importante aumentar la afiliación a CC.OO?. ¿Para qué sirve afiliarse a CC.OO?. ¿Con qué recursos económicos cuenta CC.OO?. ¿Cuánto dinero tengo que desembolsar para afiliarme?.**

El porcentaje de afiliación a CC.OO. en las empresas, muestra el apoyo de los trabajadores y trabajadoras al sindicato y, en gran medida, es la fuerza con la que contamos de cara al empresario.

No es casualidad, que en las empresas con mayor numero de afiliados/as las Representaciones Legales de los Trabajadores y Secciones Sindicales de CC.OO. hayan conseguido mejoras en las condiciones de trabajo mediante la negociación colectiva. Esto es una realidad en todos los sectores y, sin duda, también en el de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). **Estar afiliado a CC.OO. además ofrece numerosos servicios:**

- ofertas y descuentos en : viajes, teatros, casas rurales, odontólogos, concesionarios de coches, etc..
- servicio de asesoramiento y representación jurídico-laboral, algo fundamental en las relaciones laborales, mas si cabe, en la actualidad.
- ofertas formativas
- cooperativa de vivienda

Además de todo esto, CC.OO dedica tiempo y recursos en áreas con una clara orientación social:

- fundaciones FOREM-CEPROM, que ofrecen formación profesional gratuita.
- oficinas de información y orientación de búsqueda de empleo.
- redes CITE´s: Centro de Información para Trabajadores Inmigrantes.
- colaboración con organizaciones sindicales y sociales del Tercer Mundo
- fundación ISTAS, que realiza una labor de investigación asesoría y divulgación en materia de Seguridad y Salud.

La mayor parte de los recursos económicos de CC.OO provienen de la cuota de los más de 1.250.000 afiliados y afiliadas. De los 10,50 € mensuales que abona un afiliado a CC.OO, hasta un 30% es un gasto deducible en el IRPF y por lo tanto, el coste mensual final suele estar entre los 7 y 8 € mensuales.

En los tiempos que corren, el nivel de afiliación con el que cuenta CC.OO, nos aporta la fuerza suficiente para poder garantizar la defensa de derechos y condiciones laborales que se han consolidado tras años de trabajo y que, con el escenario económico actual, algunos quieren debilitar.

Es importante recordar que CC.OO es, por afiliación, el primer sindicato del estado y también el primer sindicato del sector TIC. Si **no eres afiliado/a CC.OO, ¿a que estas esperando?**

Puedes afiliarte pulsando [aquí](#)

Puedes encontrar ofertas para afiliados [aquí](#)





## RECOMENDAMOS

### Movilizaciones en defensa del empleo y la protección social

Desde comienzos de este año, CC.OO. y UGT han puesto en marcha una campaña de movilizaciones **“En defensa del empleo y la protección social. Contra la crisis y el abuso empresarial”**.

Tras las últimas propuestas de los empresarios por un “contrato de crisis” o el “abaratamiento del despido”, CC.OO junto con UGT, han elaborado y presentado a empresarios y administración una serie de medidas concretas contra la crisis, tales como:

- Creación de una renta de protección anticrisis.
- Reorientación y ampliación de las políticas de empleo y formación
- Articular medidas extraordinarias de financiación para las empresas
- Establecer con carácter inmediato un sistema para que las administraciones afronten con rapidez sus pagos a proveedores y empresas
- Establecer líneas de avales públicos que permitan la financiación de la deuda de las familias.
- Creación de empleo público para hacer frente a nuevos servicios derivados de las nuevas necesidades sociales.
- Política fiscal que grave a las rentas y patrimonios altos y aumente los ingresos públicos para hacer frente al coste de las medidas anteriores.

La campaña de movilizaciones tiene como escenario los centros de trabajo y las ciudades donde se han venido realizando numerosas concentraciones durante tres primeros meses del año. Recientemente han tenido lugar en Barcelona (14 de Marzo) y están convocadas en Madrid (19 de Abril) y Sevilla (22 de Abril)

Este intenso calendario de movilizaciones culminará el 14 de mayo con un gran acto regional, coincidiendo con las movilizaciones previstas por la Confederación Europea de Sindicatos (CSI)



## RECOMENDAMOS

### Nueva Tarjeta Azul en la Comunidad de Madrid

Con fecha 2 de Marzo el consorcio regional de transporte y el ayuntamiento de Madrid han puesto en marcha una iniciativa, la denominada TARJETA AZUL, un nuevo título de transportes que sustituirá a la actual tarjeta Bonotet y que incorporará nuevas prestaciones. La Tarjeta Azul es un abono mensual de utilización ilimitada en los servicios de la EMT, Metro (Zona A) y Metros Ligeros de Madrid que costará 5,50 € y que se podrá adquirir en los quioscos.

#### ¿Quién puede solicitarla?

- Mayores de 65 años con ingresos inferiores a 527,24 € al mes o 7.381 anuales
- Pensionistas, por razón de edad, gran invalidez o invalidez permanente con el mismo límite de ingresos.
- Cónyuges de los anteriores sin ingresos
- Discapacitados con un grado de minusvalía del 33 % o superior, con el mismo límite de ingresos
- Personas valoradas como dependientes con el límite de ingresos totales individuales no superen la cifra anteriormente citada.
- En cualquiera de las situaciones descritas anteriormente, en el caso de personas con cargas familiares distintas de cónyuge serían:
  - o Con persona a cargo 614,23 € mensuales o 8.599 anuales
  - o Con dos personas a cargo 723,87 € mensuales o 10.134,18 € anuales
  - o Con tres personas a cargo 930,58 € mensuales o 13.028 € anuales

#### ¿Cómo se puede solicitar?

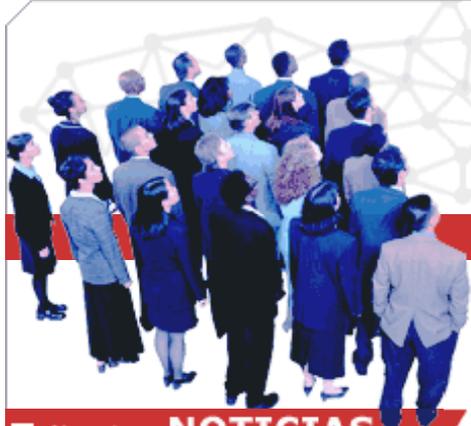
- En cualquier oficina de Atención al ciudadano de Línea Madrid
- Información teléfono 010
- Oficina de Atención al Ciudadano de la EMT C/ Cerro de la Plata n 4, teléfono 91 209 38 24

Es imprescindible solicitar cita previa en el 010, pues se atenderá por apellido según las siguientes fechas:

- De A – C hasta el 22 marzo
- D – G hasta el 19 de abril
- H – M hasta el 1 de Junio
- N – R hasta el 21 de Junio
- S - Z a partir del 22 de Junio

#### Documentación a aportar

- Mayores de 65 años : Fotografía tamaño carnet y DNI
- Pensionistas por razón de edad, gran invalidez o invalidez permanente, fotografía, DNI y documento acreditativo de pensionista.
- Cónyuges de los anteriores sin ingresos, fotografía, DNI y Libro de Familia
- Discapacitados con 33% o mas, fotografía, DNI y Certificado de minusvalía
- Valorados dependientes, fotografía, DNI y reconocimiento de la situación de dependencia
- En caso de que el beneficiario tenga cargas familiares hay que presentar la misma documentación que sin carga familiares mas el Libro de Familia.



## Nuestras NOTICIAS

### **INDRA: Firma de un protocolo de prevención de Acoso Sexual y sentencia en contra por cesión ilegal**

Son muchos los sucesos que han acontecido en INDRA y sería muy extenso enumerarlos todos, así que vamos a detallaros dos hechos que por su relevancia queremos resaltar y que ponen de manifiesto la importancia de negociar entre todos unos buenos acuerdos con los que mejorar el ambiente laboral por un lado, y, por otro, la necesidad de contar con la fuerza que un sindicato como CCOO puede brindaros.

#### **Protocolo de prevención de acoso sexual.**

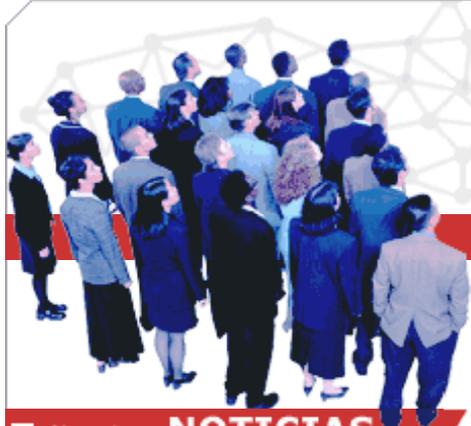
Tras meses de trabajo INDRA Sistemas y la representación sindical liderada por CCOO acordaron la firma de un procedimiento de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo que servirá como guía para identificar este tipo de comportamientos, evitar que se produzcan y establecer los pasos a seguir cuando se ocasionen, garantizando los principios de urgencia y confidencialidad. Adicionalmente se ha constituido formalmente la Comisión de Igualdad con la que esperamos que se culmine en un breve plazo la firma de un Plan de Igualdad en Indra.

#### **Sentencia sobre cesión ilegal de trabajadores.**

El 17 de febrero el Tribunal Supremo de Madrid emitió la sentencia que daba la razón a los 33 trabajadores que asesorados por CCOO presentaron denuncia contra HUMAN GROUP e INDRA Sistemas por cesión ilegal de trabajadores. Aunque ambas empresas suscribieron un contrato de Outsourcing por el que la primera ofertaba un servicio de Recepción y Atención Telefónica (Call Center) y un servicio de Apoyo Logístico, la sentencia concluye que, como en tantos otros casos, la primera no ofrecía un servicio a la principal sino que, por el contrario, había contratado una serie de trabajadores para cedérselos a la segunda, actividad que sólo puede realizar una empresa de trabajo temporal.

Tras detectarse el problema, la Inspección de Trabajo de Madrid abrió una inspección de oficio y falló a favor de los trabajadores afectados, pero, a pesar de ello, Indra siguió sin admitir la ilegalidad de la situación por lo que no tuvimos más remedio que acudir a los tribunales en busca de lo que en derecho correspondía a los demandantes.

Como consecuencia de esta sentencia, y tal como establece la Ley, los 33 trabajadores que presentaron la denuncia tienen el derecho a formar parte de la plantilla de cualquiera de las empresas involucradas, la cedente o la cesionaria, según su conveniencia y además todos aquellos que venían disfrutando de un contrato temporal o por obra y servicio podrán acceder a un contrato indefinido. No obstante esta posibilidad no se pudo llevar a cabo porque días antes del fallo INDRA rescindió el contrato con la empresa HUMAN, y aumentó las indemnizaciones legales para que los afectados las aceptaran en vez de ejecutar la sentencia.



## Nuestras NOTICIAS

### Cambio de sede en CAPGEMINI -Barcelona

Durante el mes de febrero de 2009 Capgemini ha realizado el cambio de sede en Barcelona, trasladando a los trabajadores al nuevo centro en Diagonal 199. El edificio está ubicado en el denominado Distrito de Actividades 22@.

Desde que tuvimos conocimiento del traslado a mediados de Noviembre, la Sección Sindical Estatal, a través de las delegadas de prevención de Bcn ha estado trabajando, en coordinación y con el asesoramiento del sindicato, por la seguridad de los trabajadores.

Han sido necesarias varias quejas a la Dirección, siete informes de riesgos derivados de las reiteradas visitas realizadas al edificio y una denuncia ante Inspección de Trabajo para que hayan sido solventadas algunas de las anomalías detectadas, la mayor parte de ellas siguen sin solucionar.

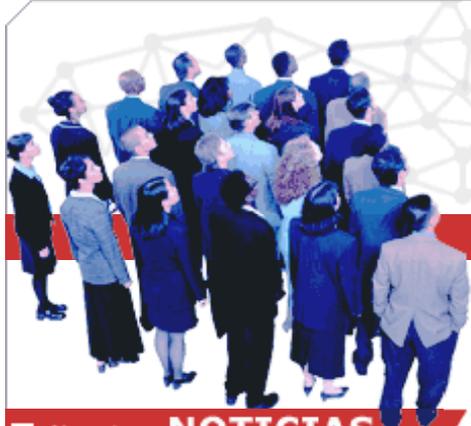
En la actualidad, ya se han realizado las mediciones de higiene industrial en el nuevo centro de trabajo de Capgemini, detectándose nuevos problemas, elevados a la dirección en un nuevo informe.

El penúltimo capítulo son las Medidas de Emergencia presentadas por la empresa, las cuales una vez estudiadas, reflejan nuevas deficiencias a solventar por la vía de la urgencia, ya que entendemos que el Plan de Evacuación no podría llevarse a cabo con la eficacia debida.

El objetivo que perseguimos con ahínco es eliminar los riesgos que afectan aún hoy a los trabajadores, como labor preventiva, ya que siempre es preferible prevenir que curar.

También hemos solicitado que se realice en un plazo máximo de dos semanas un simulacro para poder realizar una valoración del Plan de Emergencia debidamente, consolidando las mejoras y quedando a la luz aquello pendiente de solucionar.

Podéis encontrar información ampliada [aquí](#)



## Nuestras **NOTICIAS**

### **Firmado un plan de Igualdad en INFORMATICA de EUSKADI**

Con la firma del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, Informática de Euskadi ha dado un paso definitivo para conseguir la igualdad en la empresa. El Plan ha sido elaborado por la Comisión para la Promoción de la Igualdad constituida hace un año, en la que en la parte sindical participan delegadas de la Sección Sindical de CC.OO en Informática de Euskadi

Esta Comisión ha analizado los datos existentes en IE y ha concluido su estudio con un diagnóstico de la situación actual. A la vista de este diagnóstico, se han presentado unos objetivos de mejora, incidiendo en aquellos campos en los cuales el diagnóstico ha arrojado peores resultados. Posteriormente una vez marcados los objetivos se han establecido una serie de acciones encaminadas a la obtención de una igualdad efectiva de oportunidades entre las mujeres y los hombres de Informática de Euskadi.

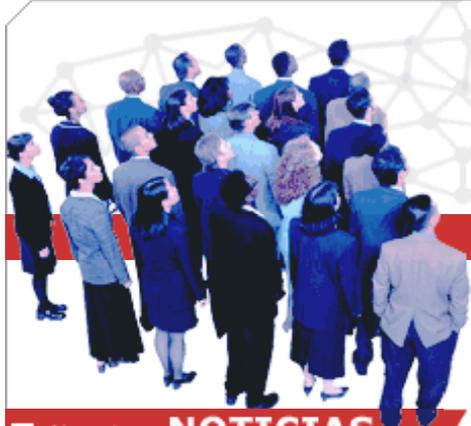
Estas acciones inciden expresamente en los siguientes ámbitos de nuestras relaciones laborales: contratación y clasificación profesional, política salarial, formación continua, promoción, conciliación vida laboral y familiar, prevención de acoso, sensibilización y comunicación interna/externa

El pasado año la Sección Sindical de CC.OO en Informática de Euskadi se marcó como objetivo celebrar el Día Internacional de la Mujer con la consecución del 1º Plan de Igualdad para la plantilla de IE. Este objetivo ha sido logrado gracias al trabajo de los delegados/as y miembros del Departamento de RRHH que han compuesto la Comisión para la Promoción de la Igualdad. Pero no nos engañemos este Plan es muy importante, pero sólo es el 1º paso hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

Muchas de las acciones descritas son muy genéricas y necesitaran articularse en los próximos meses para lograr los objetivos marcados en el Plan.

El Plan que se ha firmado no es tan ambicioso como el que se hubiera deseado, ya que faltan acciones que desde la Sección Sindical se propuso y que finalmente no han sido incluidas. Pero, los delegados/as de la Sección Sindical en la Comisión trataran de mejorar este Plan para que recoja todas las reivindicaciones. Pero, este Plan no es nada sin la colaboración de toda la plantilla de IE. Por ello la Sección Sindical de CC. OO. ha pedido a los trabajadores que participen para futuras modificaciones y que notifiquen cualquier acto o comportamiento que pueda ir en contra u obstaculizar los objetivos marcados en el Plan.

Desde la Sección Sindical de CCOO en Informática de Euskadi se considera que se debe mantener una tolerancia cero a cualquier comportamiento discriminatorio y desea que este Plan no se quede sólo en el papel y que sea asumido por todos nosotros/as.



## Nuestras NOTICIAS

### OESÍA NETWORKS, ¿Poesía Sinfónica?

La consultora, que recientemente cambió de nombre y que hasta ahora se denominaba **IT Deusto**, se vende así misma como una de las principales multinacionales españolas de tecnología con presencia internacional en Latinoamérica, EEUU y Oriente Medio y más de 3.500 profesionales repartidos por todo el mundo. Según su página Web posee más del 60% del capital en manos de prestigiosas entidades financieras y es una de las 15 compañías españolas que más invierte en I+ D+ i. Incluso dice: -"En Oesía componemos una gran sinfonía digital, uniendo de forma armónica, personas, capacidades y tecnologías".

#### ¿Pero qué hay de cierto en todo esto?

Desde la representación sindical de Comfia-CC.OO, con presencia mayoritaria y estable en un porcentaje del 68%, podemos y debemos, afirmar e informar, que nos encontramos con una consultora que ha tenido un crecimiento masivo en volumen, para el que demuestra no tener la estructura necesaria, además de no tener en cuenta las consecuencias, ni querer asumir el precio, ni la responsabilidad, que para con sus trabajadores supone el adquirir un volumen tan importante. En esta consultora, son comunes los incumplimientos de la Ley, puesto que el "servicio al cliente" se convierte en un todo vale y en aras de un mejor servicio...y sin ningún pudor, diariamente se producen cambios y abusos constantes de: jornadas (7x24, 6x3, etc.) , y servicios.....

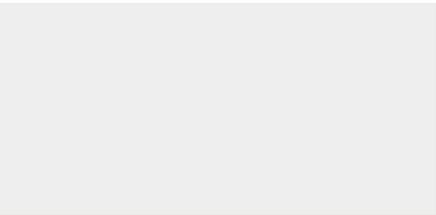
#### ¿Qué hay de armónico en esta actitud?

Entre otros, son los servicios bajo mínimos de 7X24, los que más sufren estos abusos, donde los horarios en ocasiones son de hasta 12h continuas, las disponibilidades no se reconocen, ni se pagan, los festivos tampoco y ni comentar las horas extras, que en toda la empresa se realizan y que nunca son reconocidas ni pagadas. Y qué decir de la Salud Sinfónica, "todo teoría nada realidad". Toda la documentación y marketing, al servicio de la nada: Directorios de Emergencias inexistentes, licencias de apertura sin cumplimentar en varios centros, incumplimientos como para redactar una biblia...

Esto sin hablar de la manifiesta actitud antisindical. Sistemáticamente la empresa habla de dialogo, mientras se niega a reconocer el trabajo de los representantes de los trabajadores, sus condiciones, o a facilitarles herramientas para trabajar: salas, recursos informáticos o de comunicación hacia los trabajadores, etc. Creemos que esta Sinfonía está bastante desafinada, así que, nos queda un gran trabajo sindical en esta empresa, contaremos con la colaboración de las autoridades laborales para situarla en el camino de la "Verdadera Armonía", que se construye desde el respeto a los derechos de los trabajadores y sus representantes.

#### CCOO sigue ganando procesos electorales en OESIA

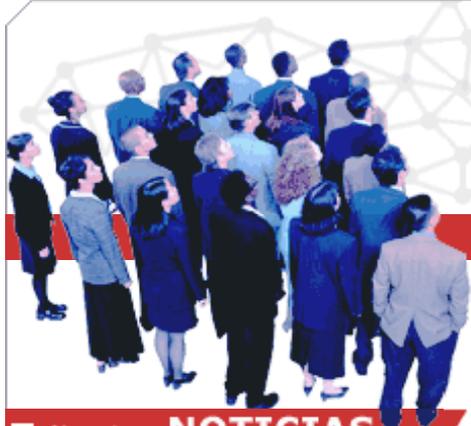
Por ultimo informaros que el pasado 26 de Marzo se celebró un proceso electoral en Oesia-Barcelona, en el cual CC.OO obtuvo 8 delegados, por 5 UGT. Agradecer el apoyo de los compañeros que una vez mas han dado su confianza a nuestro sindicato y avalado nuestro trabajo.



[Anteriores Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicaciones TIC](#)



## ¿Qué está pasando en ATOS ORIGIN?

### La sección sindical de CC.OO en Atos Origin ¡¡¡está en pié de guerra!!!.

Desde el pasado mes de Octubre, cuando la negociación del Acuerdo Marco parecía tener una meta clara y consensuada, apareció el refranero con un "donde dije digo, digo Diego", **la empresa rompió la mesa de negociación**, amparándose en la crisis mundial, los recortes internos y cualquier excusa que pudiera servir para el momento. Y lo que podía haber sido un acuerdo positivo para los trabajadores y trabajadoras, se quedó en congelación salarial para todos aquellos que ganasen más de 18.000 € (la gran mayoría). Mientras los accionistas y el personal en otras partes del mundo se repartían beneficios, en España, donde todo es posible, comenzaban unas obras faraónicas para "ampliar" la capacidad de las oficinas centrales y con el ánimo del recorte de gastos, decidían ofrecer a los trabajadores **12 irrisorios euros al año** a cambio de eliminar la cantina, único lugar donde es posible comer por algo más que los ridículos 912 € anuales que la empresa abona a sus trabajadores y que llevan sin actualizarse desde el año 2005.

Y así, poquito a poco y como viene siendo costumbre, los trabajadores de Atos en España, aportan su "valor añadido" con sus salarios congelados para la gran mayoría, pero recibiendo cada día más amenazas y presiones, para exigirles **nuevos esfuerzos a cambio de NADA**.

La política de actuación de Atos Origin ha pedido prudencia y se están produciendo recortes de gastos salvo en los cochazos de sus directivos y en millonarias indemnizaciones para los "allegados" a la dirección. Lo cierto es que el reparto de dividendos entre sus accionistas en general se ha producido con arreglo a sus compromisos ante la prensa financiera, no obstante, como en cada buena noticia, siempre hay un "pero".... Hace apenas dos semanas, desde la dirección europea de la compañía se comunicaba que la intención de Atos no era despedir trabajadores. Pero parece que en España esas directrices no son respetadas. El aumento de compañeros desasignados ha comenzado a tener consecuencias en el empleo, y se están produciendo despidos en el mismo. Desconocemos aún el alcance de tan traumática medida. Desde el pasado mes de Octubre, la dirección de Atos Origin Sae viene significándose por su absoluta falta de transparencia.

Al igual que con la economía mundial que exige que los gestores de riesgos que en su día firmaron las hipotecas basura devuelvan las comisiones que cobraron, los gestores de esta empresa deberían devolver sus comisiones a sus auténticos propietarios... **¡¡¡LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS!!!**